



INSTITUTO POLITÉCNICO DE BEJA
Escola Superior de Tecnologia e Gestão
Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho

**Os fatores de riscos psicossociais na atividade dos Técnicos
Superiores de Segurança no Trabalho do Baixo Alentejo e
Alentejo Litoral**
Dissertação

António Manuel Gonçalves Simão

Beja
2020

INSTITUTO POLITÉCNICO DE BEJA
Escola Superior de Tecnologia e Gestão
Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho

**Os fatores de riscos psicossociais na atividade dos Técnicos
Superiores de Segurança no Trabalho do Baixo Alentejo e
Alentejo Litoral**

**Dissertação de Mestrado apresentada na Escola Superior de Tecnologia e Gestão
do Instituto Politécnico de Beja**

Elaborado por:

António Manuel Gonçalves Simão
N. °17382

Orientado por:

Professora Doutora Marta Isabel Casteleiro Amaral

Coorientado por:

Professora Doutora Carla Maria Lopes da Silva Afonso dos Santos

Beja
2020

*À memória da minha irmã: Adélia Maria Gonçalves Rodrigues,
falecida no passado dia 13 de outubro de 2020.*

Agradecimentos

Um agradecimento muito especial à minha orientadora Professora Doutora Marta Amaral e Coorientadora Professora Doutora Carla Santos, pela disponibilidade de ajuda na orientação do presente trabalho.

Agradeço aos meus professores e professoras Mestrado de Segurança e Higiene no Trabalho, ESTIG /IPBeja 2017/2019.

Agradeço aos Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho, colaboradores no presente estudo.

Agradeço aos meus colegas de turma, aos meus colegas de trabalho e amigos, especialmente à colega Maria Helena Ramalho Pilonas, Ana Lúcia Nascimento Dias, Mariana Arnaud e Susel Gaspar.

Agradeço à minha família, em especial à minha irmã Adélia e aos meus sobrinhos (Sérgio, Cristina, Bernardo e Sebastião).

O meu obrigado!

Resumo

A sociedade atual, encontra-se em constante mudança e transformação, contribuindo para uma grande inquietude na população. O mundo do trabalho, enquanto parte principal deste mundo global, está retido destas oscilações e alterações. Essas alterações conduziram à emergência de novos riscos ocupacionais para o trabalhador, como é o exemplo dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho. Estes riscos são consequências de uma série de fatores que ocorrem no local de trabalho, que podem ser definidos como aqueles que ocorrem em contextos laborais, sociais ou ambientais e que têm probabilidade de causar danos psicológicos, sociais ou físicos na saúde dos trabalhadores.

Este estudo considera pertinente a incidência da investigação na classe profissional de Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho (TSST) e a sua relação com os riscos psicossociais, uma vez que são estes profissionais que, no desenvolvimento da sua atividade, se ocupam da identificação e combate a riscos, englobando também, os riscos psicossociais.

Assim, de forma a verificar se existe relação entre o grupo profissional e os riscos, delineou-se o objetivo principal do estudo, afim de analisar se os TSST a operar no Baixo Alentejo e Alentejo Litoral, em setores e ramos de atividade diversificados, estão expostos a condições de trabalho adversas; verificar se são afetados por fatores psicossociais de risco e se estes trazem consequências no seu estado de saúde.

Para a identificação de fatores de risco psicossocial utilizou-se o método de avaliação FPSICO produzido pelo *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene no Trabajo* (INSHT), Espanha. É um instrumento de aplicação individualizada que permite o diagnóstico da situação psicossocial de uma empresa ou de suas áreas parciais ou ainda de um grupo profissional.

Após o apuramento dos resultados identificou-se que a Carga de Trabalho e a Participação/Supervisão foram os fatores de risco psicossocial que evidenciam maior exposição; entre este grupo profissional.

Palavras chave: Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho; Riscos Psicossociais; FPSICO; Segurança no Trabalho; Prevenção.

Abstract

The current society, is in constant change and transformation, contributing to a great concern in the population. The world of work, as a main part of this global world, is stuck with these oscillations and changes. These changes led to the emergence of new occupational risks for the worker, as is the example of psychosocial risks related to work. These risks are consequences of a series of factors that occur in the workplace, which can be defined as those that occur in work, social or environmental contexts and which are likely to cause psychological, social or physical damage to workers' health.

This study considers relevant the incidence of research in the professional class of Superior Technicians of Safety at Work (TSST) and its relationship with psychosocial risks, since it is these professionals who, in the development of their activity, are in charge of identifying and fighting to risks, also encompassing psychosocial risks.

Thus, in order to check if there is a relationship between the professional group and the risks, the main objective of the study was outlined, in order to analyze whether the TSST's operating in Baixo Alentejo and Alentejo Litoral, in diversified sectors and branches of activity, are exposed to adverse working conditions; check if they are affected by psychosocial risk factors and if they have consequences on their health status. For the identification of psychosocial risk factors, the FPSICO evaluation method produced by the Instituto Nacional de Seguridad e Higiene no Trabalho (INSHT), Spain, was used. It is an instrument of individual application that allows the diagnosis of the psychosocial situation of a company or its partial areas or even a professional group.

After determining the results, it was identified that the Workload and Participation / Supervision were the psychosocial risk factors that show greater exposure among this professional group.

Keywords: Senior Work Safety Technicians; Psychosocial Risks; FPSICO; Safety at work; Prevention.

Abreviaturas e siglas

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho

AESST - Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho

AMBAAL – Associação de Municípios do Baixo Alentejo e Alentejo Litoral

APS - Associação Portuguesa de Seguradores

BAAL - Baixo Alentejo e Alentejo Litoral

Cit. – Citado

CT - Código do Trabalho

DGS – Direção Geral de Saúde

DL – Decreto Lei

EAHP – *European Academy of Occupational Health Psychology*.

EPI – Equipamento de Proteção Individual

ESENER – Inquérito Europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes.

ESTIG - Escola Superior de Tecnologia e Gestão

EU-OSHA - Agência de Informação da União Europeia em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho.

EUROFOND - Fundação Europeia para as Melhorias das Condições de Vida e Trabalho,

EUROSTAT – Gabinete de estatísticas da União Europeia.

FPSICO – O método de avaliação de fatores psicossociais

GAP - Gabinete de estratégia e Planeamento

IPBeja – Instituto Politécnico de Beja

MTSSS -Ministério do trabalho, Solidariedade e Segurança Social

NUFEC – Núcleo de Formação, Estudos e Consultoria

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

OSHA – Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

SHST – Segurança, Higiene, Saúde no Trabalho

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

SST – Segurança e Saúde no Trabalho

ST – Segurança no Trabalho

TSST – Técnico Superior de Segurança no Trabalho

UE – União europeia

UGT – União Geral de Trabalhadores

Índice Geral

Introdução	9
Capítulo 1 - Enquadramento Teórico	13
1.1. Conceito de riscos psicossociais	13
1.2. Fatores de riscos psicossociais e o trabalho	15
1.3. Tipologia dos riscos psicossociais	18
1.3.1. O <i>Stress</i>	18
1.3.2. O <i>burnout</i>	21
1.3.3. O <i>mobbing</i> ou o assédio moral	22
1.4. Consequências dos Riscos Psicossociais	24
1.5. Estatísticas Europeias sobre riscos psicossociais	27
1.6. Breves considerações	29
Capítulo 2 - Enquadramento da Higiene e Segurança no Trabalho	31
2.1. Breve evolução histórica da higiene e segurança no trabalho	31
2.2. O Técnico Superior de Segurança no Trabalho	32
Capítulo 3 - Estudo Empírico	36
3.1. Metodologia	36
3.2. Questão de partida, objetivos e hipóteses	37
3.3. Modelo de análise	38
3.4. Caracterização da região do estudo: Baixo Alentejo e Alentejo Litoral	39
3.5. Amostra do estudo	41
3.6. Caracterização da Amostra	42
3.7. Instrumento de recolha de dados	46
3.8. Estratégia de tratamento de dados	51
3.9. Justificação psicométrica do método FPSICO	51
3.10. Interpretação do método FPSICO	53
Capítulo 4 – Apresentação dos resultados	54
4.1. Análise dos fatores de riscos psicossociais	54
4.2. Relação entre as variáveis sociodemográficas e os riscos psicossociais identificados	55
4.2.1. Variáveis sociodemográficas - Género e Classe etária	56
4.3. Relação entre as variáveis socioprofissionais e os riscos psicossociais identificados	63
4.3.1. Setor de atividade: a indústria e os riscos psicossociais	64
4.3.2. Atividade de serviço de segurança e saúde no trabalho e os riscos psicossociais	65

4.3.3. Ramo de atividade de eletricidade / gás / saneamento e resíduos e os riscos psicossociais	66
4.3.4. Vínculo contratual dos inquiridos ao setor público e setor privado e os riscos psicossociais.....	67
4.3.5. Tipo de contrato de trabalho / vínculo profissional e os riscos psicossociais.....	69
4.3.6. Anos de atividade profissional de TSST	72
4.4. Breves Considerações	76
Capítulo 5 - Discussão dos resultados.....	77
5.1. Caraterização da amostra	77
5.2. Identificação da exposição de riscos psicossociais da amostra	78
5.3. As varáveis sociodemográficas da amostra e os riscos psicossociais.....	79
5.4. As varáveis socioprofissionais da amostra e os riscos psicossociais.....	80
5.5. Vínculo dos TSST ao setor público e/ou setor privado e os riscos psicossociais.....	81
5.6. O tipo de contrato de trabalho/ vínculo profissional dos TSST	81
5.7. Anos de atividade profissional de TSST	82
Capítulo 6 - Considerações Finais.....	85
6.1 – Proposta de estratégia de intervenção para os TSST.....	85
6.1.1 – Âmbito e enquadramento	85
6.1.2 – Plano de ação.....	87
Conclusão	90
Referências Bibliográficas	94
Anexos /Apêndices.....	102

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Distribuição da Amostra por género	42
Gráfico 2 - Distribuição da amostra, por grau académico.....	43
Gráfico 3 - Identificação de fatores de riscos psicossociais da amostra (FPSICO)	54
Gráfico 4 - Género feminino	56
Gráfico 5 - Género masculino	56
Gráfico 6 - Relação género feminino e a classe etária 24-31 anos.....	57
Gráfico 7 - Relação género feminino e a classe etária 32-39 anos.....	58
Gráfico 8 - Relação género feminino e a classe etária 40-47 anos.....	59
Gráfico 9 - Relação género feminino e a classe etária 48-62 anos.....	60
Gráfico 10 - Relação género masculino e a classe etária 24-31 anos.....	61
Gráfico 11 - Relação género masculino e a classe etária 32-39 anos.....	62
Gráfico 12 - Relação género masculino e a classe etária 40-62 anos.....	63
Gráfico 13 - Ramo de atividade indústria e os riscos psicossociais	64
Gráfico 14 - Atividades de Serviço de Segurança e Saúde no trabalho	65
Gráfico 15 - Atividade: eletricidade/gás/ saneamento e resíduos.....	66
Gráfico 16 - O vínculo contratual ao setor público e os riscos psicossociais.....	68
Gráfico 17 - O vínculo contratual ao setor privado e os riscos psicossociais	69
Gráfico 18 - Contrato de trabalho por tempo indeterminado e os riscos psicossociais.....	70
Gráfico 19 - Contrato de trabalho a termo certo e os riscos psicossociais	71
Gráfico 20 - Contrato de trabalho a termo incerto e os riscos psicossociais.....	72
Gráfico 21 - Anos de atividade profissional de SST (de 1 a 5 anos).....	73
Gráfico 22 - Anos de atividade profissional de SST (de 6 a 10 anos).....	74
Gráfico 23 - Anos de atividade profissional de SST (de 11 a 20 anos).....	75

Introdução

Nas últimas décadas, as constantes mudanças nas organizações atuais, devido ao aparecimento de novas tecnologias, novas formas de gestão e organização do trabalho e um mercado soberbamente competitivo, conduzem, sem dúvida, a um aumento de riscos psicossociais. Os riscos psicossociais são das questões que maiores desafios apresentam em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, pois têm um impacto com consequências graves na saúde dos trabalhadores e no rendimento e produtividade das empresas nas organizações e nas economias nacionais.

A maioria dos trabalhadores, de todas as áreas profissionais, estão envolvidos na roda da economia e derivado às novas formas de organização do trabalho, a competitividade, às pressões da flexibilidade e adaptabilidade acabam por surgir consequências graves para si e para o grupo familiar, com precursões a nível da sociedade.

Resultante de todas estas alterações, surgiram novos riscos emergentes no mundo do trabalho, nomeadamente os riscos biológicos, químicos, riscos das novas tecnologias e os fatores psicossociais de riscos (OIT, 2010).

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho são identificados como uma das grandes ameaças contemporâneas para a saúde e segurança dos trabalhadores, e são descritos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1986) como as interações que se produzem entre o trabalho e as pessoas, com as capacidades, necessidades e condições de vida fora do trabalho.

São diversos os fatores que estão na origem de riscos psicossociais que convergem para uma maior ou menor perceção dos mesmos pelos trabalhadores. Estes fatores podem estar relacionados com a organização do trabalho, cultura organizacional, estilo de gestão, apoio da gestão e segurança no local de trabalho, entre outros.

Com a intenção de reduzir a exposição dos trabalhadores aos riscos e de promover o seu estado de saúde estão designados os profissionais, de Segurança no Trabalho (ST) que

atuam na prevenção e promoção da saúde dos trabalhadores identificando e avaliando os riscos a que os estes poderão estar expostos e, quando necessário, recomendando medidas que minimizem ou colmatem a exposição e suas consequências.

É verdadeiramente importante a atuação destes e de outros profissionais, na identificação, avaliação e combate aos riscos psicossociais, por forma a elevar o estado de saúde dos trabalhadores, contribuindo para um trabalho mais saudável de forma a obter maior resultados para os trabalhadores, para as empresas e para a economia.

Por esta razão o tema da presente dissertação assenta na problemática dos riscos psicossociais que constitui na atualidade, um risco emergente, sendo uma realidade cada vez mais instável e dinâmica no âmbito do trabalho, de interesse relevante em ser aprofundado e interligado ao grupo profissional TSST.

A temática da promoção e manutenção do bem-estar dos participantes ganha relevo, tendo em vista o seu impacto nas relações profissionais, na produtividade, na qualidade da execução dos processos e na própria saúde, física e mental das pessoas.

Por outro lado, a profissão de TSST derivado a ser uma profissão que opera em todos os setores e ramos de atividade, é reconhecida pela sua elevada responsabilidade, pela organização, desenvolvimento, coordenação e controlo de todas as atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais, onde se incluem também os riscos psicossociais. É de referenciar que estes profissionais também estão expostos e podem ser vítimas de riscos psicossociais.

Há ainda uma motivação pessoal pelo facto de estar relacionado, profissionalmente, com a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), que é um serviço do Estado que visa a promoção da melhoria das condições de trabalho, em todo o território continental, através do controlo do cumprimento do normativo laboral no âmbito das relações laborais privadas e pela promoção da segurança e saúde no trabalho em todos os sectores de atividade públicos e privados.

Refira-se que o presente estudo tomará por referência a zona de intervenção da ACT - Unidade Local do Baixo Alentejo e Alentejo Litoral, tendo por conveniência a valorização do estudo e a apresentação dos resultados perante os serviços ACT, no sentido de potenciar o desenvolvimento de ações que se considerem essenciais para colmatar as necessidades diagnosticadas.

A intenção deste estudo teve como princípios orientadores a pesquisa de riscos psicossociais nos TSST, assim para uma melhor orientação do estudo foi definida a questão de partida: Quais os fatores de riscos psicossociais a que os TSST, a operar no Baixo Alentejo e Alentejo Litoral, estão expostos?

De forma a melhor pormenorizar a investigação foram definidos os objetivos, sendo que enquanto objetivo geral pretende-se analisar se os TSST a operar no Baixo Alentejo e Alentejo Litoral, em ramos de atividade diversificados, estão expostos a condições de trabalho adversas e verificar se os mesmos são afetados por fatores psicossociais de risco e se trazem consequências no seu estado de saúde. Assim, em função do diagnóstico, propõem-se elaborar um plano, apropriado, de intervenção.

Quanto aos objetivos específicos procura-se: descrever as características sociodemográficas dos TSST Baixo Alentejo e Alentejo litoral; descrever as características socioprofissionais dos TSST e perceber a relação entre as variáveis sociodemográficas e os riscos psicossociais identificados nos técnicos e relacionar as variáveis socioprofissionais com os riscos psicossociais identificados. Por último, consoante os resultados obtidos, pretende-se definir e apresentar uma estratégia de intervenção que contribua para a prevenção aos riscos psicossociais, dos TSST da zona em estudo.

A presente dissertação está organizada de forma lógica e adequada, seguindo os procedimentos orientadores de um trabalho académico. A mesma está dividida por cinco capítulos ordenados de forma a contribuir para uma boa perceção e entendimento do estudo.

Assim, no capítulo I é feita uma introdução ao estudo, dando realce à pertinência e aos objetivos do presente estudo. No capítulo II procede-se a um enquadramento teórico da

temática a estudar, ou seja, riscos psicossociais, de forma a explicar o tema da dissertação. De seguida, com o capítulo III de forma a caracterizar e a população em estudo, considerou-se pertinente abordar a tema da higiene e segurança no trabalho, fazendo uma breve descrição da evolução histórica e legislativo de forma a enquadrar a população em estudo.

No capítulo IV ressalta o estudo empírico, definindo e pautando todos os procedimentos e métodos e ferramentas utilizados que contribuem para a elaboração de um trabalho de investigação. Numa fase final apresenta-se o capítulo V com a apresentação e análise dos resultados estatísticos, obtidos através do questionário aplicado à população alvo do presente estudo.

Pelos pressupostos pretende-se que o presente estudo atinja todos os seus objetivos e responda à questão de partida de forma clara e concisa.

Capítulo 1 - Enquadramento Teórico

1.1. Conceito de riscos psicossociais

Nos últimos anos, o mundo laboral, tem sofrido alterações bastante expressivas, devido à liberalização económica, seguida pela propagação do comércio livre e da globalização, despertando elevada concorrência entre as empresas. Neste seguimento lógico surge a competição comercial conduzindo muitas empresas à reestruturação e organização com novos procedimentos e práticas de trabalho, suscitando alterações nos vínculos de contratualização laboral que, por sua vez, conduziram à redução no número de trabalhadores de forma a aumentar os lucros e diminuir os custos, ingressando assim, na roda económica de maior competitividade (Gonçalves, 2018).

As alterações no mundo laboral de forma tão expressiva e, acentuada, conduziram ao surgimento de novos riscos ocupacionais para o trabalhador, sendo que a exposição a estes riscos tem consequências prejudiciais para a saúde, quer a nível fisiológico, mental e ou psicológico. É ainda de acrescentar que os riscos psicossociais são considerados um dos maiores desafios da atualidade para a saúde e segurança dos trabalhadores e são gerados nos locais de trabalho. (Chagas, 2015).

Diversas definições têm sido expostas para definir o verdadeiro conceito de risco psicossocial, mas o certo é que até à presente data não existe uma definição epistemologicamente reconhecida (Costa 2013, citado por Ramalho 2016).

De forma a perceber melhor a problemática que alberga os riscos psicossociais, convém integrar, em primeiro lugar, uma breve contextualização de forma a perceber a origem e razões do surgimento destes riscos.

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – AESST (2005), por riscos psicossociais compreende-se os aspetos relativos a delineação do trabalho, assim como à sua organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico. A mesma agência, em 2012, define estes riscos como os aspetos de programação de organização e gestão do trabalho, que em interação com os seus contextos sociais e ambientais, têm potencial para causar danos psicológicos, sociais ou físicos.

Assim, segundo Cox e Cox (1993, citado por Amaro, 2018 p.573), os riscos psicossociais e organizacionais são todos aqueles que resultam das interações do conteúdo e da forma do trabalho, acrescentado ainda os sistemas de gestão e as condições ambientais e organizacionais.

Gollac e Bodier (2011) citado por Costa e Santos (2013 p.43), referem que:

“os riscos psicossociais são os riscos para a saúde criados pelo trabalho através de mecanismos sociais e psíquicos. Acrescentam que embora a noção de riscos psicossociais seja amplamente utilizada, ela não tem um significado claro e unívoco. O conceito de risco faz referência à exposição por um lado, e aos danos por outro, sendo muito importante distinguir os fatores de risco dos seus efeitos sobre a saúde física, mental e social. Para os mesmos autores quando falamos em riscos psicossociais devemos ter em conta a sua origem e não a sua manifestação, logo os riscos psicossociais são definidos como os riscos para a saúde mental, física e social originados pelas condições de trabalho e por fatores organizacionais e relacionais.”

É ainda importante perceber que subsistem três concepções basilares que não devem ser misturados, sendo estes: o risco psicossocial o fator de risco psicossocial e consequências psicossociais.

Assim, os riscos psicossociais agrupam um conjunto de situações e de fatores intrínsecos ao trabalho e ao trabalhador, que originam consequências ou danos para a saúde física e mental do indivíduo e, que devem ser identificados a partir dos fatores que estão na sua origem e que provocam o seu aparecimento (Costa 2013, citado por Ramalho 2016).

A avaliação dos riscos psicossociais no trabalho surgiu com a Diretiva-Quadro de Segurança e Saúde no Trabalho nº89/391/CEE e transposta para a ordem jurídica interna através da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, a que se impõem ao empregador a obrigatoriedade de garantir a saúde e segurança dos trabalhadores em todos os locais de trabalho, devendo efetuar uma avaliação de riscos, quer físicos, quer psicológicos. O objetivo da avaliação de riscos é prevenir a saúde e os acidentes de trabalho. Assim, compete aos serviços de segurança e saúde no trabalho, de cada empresa, proceder à avaliação dos riscos profissionais, utilizando metodologias e técnicas adequadas.

Sabemos que existem algumas técnicas e metodologias para avaliação e intervenção em riscos psicossociais. Segundo Coelho (2008), os procedimentos devem seguir uma linha de orientação sendo em primeiro lugar a identificação dos fatores de risco; seguindo-se a seleção da metodologia mais adequada e as técnicas de investigação a serem utilizadas, posteriormente a fase da recolha e tratamento dos dados obtidos que irão produzir um diagnóstico/relatório que por sua vez conduzem à planificação, contemplando as medidas de intervenção a implementar.

Segundo a AESST (2014) a identificação dos riscos psicossociais pode ser feita através *check-list* e, sabendo que uma das condições vitais para a identificação dos riscos psicossociais, é incluir sempre os trabalhadores ou os seus representantes na avaliação, e após conclusão adaptar essa avaliação a cada situação ou a cada sector.

Devido à concetualização de riscos emergentes, as instâncias europeias, quer a nível académico como a nível governamental, começaram a identificar e a atuar sobre os riscos que colocam em causa a saúde e segurança dos trabalhadores nos locais de trabalho, passando esta prática a ser definida como uma prioridade política. Em virtude disso “ganhou uma nova dimensão regulamentar e técnico-científica” (Areosa e Neto, (2014), citado por Dias, 2016. p.31)

1. 2. Fatores de riscos psicossociais e o trabalho

São diversos os fatores que estão na origem de riscos psicossociais que afluem para uma maior ou menor perceção dos mesmos, pelos trabalhadores. Estes fatores podem estar relacionados com a organização do trabalho, cultura organizacional, estilo de gestão, apoio da gestão e segurança no local de trabalho.

A OIT (1984) considera que os fatores psicossociais no trabalho consistem nas interações das formas de trabalho, do seu conteúdo, da sua natureza e das condições proporcionadas pelos locais de trabalho. Acrescenta-se ainda as capacidades, as carências, os costumes, a cultura e as condições de vida dos trabalhadores fora do trabalho, sendo que estes fatores são passíveis de influir sobre a saúde e sobre a satisfação no trabalho.

Segundo, Chaves (2015, p.439), “os fatores de risco psicossocial são complexos e difíceis de entender, pois representam as percepções e experiências do trabalhador, algumas dessas percepções referem-se à pessoa, outras prende-se com as condições ou ambiente de trabalho, contudo, as consequências principais têm a ver com as consequências organizacionais e individuais”.

Os fatores de risco psicossocial intrometem-se no desempenho das tarefas laborais, até mais do que os restantes fatores de risco. Os riscos mais comuns surgem derivado ao tipo de tarefa executada pelos trabalhadores. Assim, se as tarefas são monótonas, complexas e a intensidade do trabalho é considerada elevada surgem os problemas em termos de saúde e bem-estar. (Eurofound, 2014, citado por Chaves 2015).

A AESST (2019) acrescenta ainda que os riscos psicossociais são resultantes de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, podendo ter efeitos nefastos a nível psicológico, físico e social tais como *stress* relacionado com o trabalho, originando esgotamento ou depressão, consequente de cargas de trabalho excessivas, comunicação ineficiente e pouco clara na definição das funções; Acresce ainda a má gestão na organização da estrutura empresarial, a insegurança laboral, e a falta de apoio de reconhecimento e incentivos positivos por parte das chefias.

Segundo Cox (1993), citado por Leka et al., 2008; DGS, 2015 p.7) “os riscos psicossociais podem relacionar-se com: o conteúdo do trabalho, a carga e ritmo do trabalho, o horário de trabalho, o controlo, o ambiente e equipamentos, cultura e função organizacional, relações interpessoais no trabalho, o papel na organização, desenvolvimento da carreira e interação trabalho-casa”.

Ainda sobre os fatores psicossociais de risco no trabalho, Gollac e Bodier (2011), citado por Costa e Santos (2015, p.43), asseguram que estes fatores podem ser associados em seis dimensões sendo estas: a intensidade do trabalho, o tempo de trabalho, as exigências emocionais, a falta/insuficiência de autonomia, a má qualidade das relações sociais no trabalho, os conflitos de valores e a insegurança na situação de trabalho/emprego. Desta forma e para melhor compreensão descreve-se, de forma sintetizada, como se apresenta no quadro n.º 1:

Quadro n.º 1 - Características de trabalho / fatores indutores de riscos psicossociais

Caraterísticas Do Trabalho	Fatores de risco
Conteúdo do trabalho	O trabalho não qualificado, repetitivo, monótono, baixa valorização das tarefas, fracos recursos.
Carga e ritmo do trabalho	Alterações do volume de trabalho (excessivo ou reduzido), elevados níveis de pressão para execução das tarefas.
Horário de trabalho	Trabalho por turnos, trabalho noturno, horários inflexíveis, imprevisíveis, trabalho isolado.
Autonomia / controlo	Fraca ou nula participação na tomada de decisões, falta de autonomia, ausência de controlo sobre o trabalho.
Equipamentos de trabalho	Equipamentos inadequados, introdução de novas tecnologias e novos processos sem formação, ausência de apoio e acompanhamento.
Cultura organizacional	Estrutura da organização com fraca liderança, deficiente comunicação Falta de definição de objetivos.
Relações interpessoais no trabalho	Isolamento físico ou social, fraco relacionamento com as chefias e os colegas, falta de apoio social, conflitos interpessoais e exposição à violência.
Papel na organização e responsabilidades	Duplicidade de papéis e funções, fraca responsabilidade dos intervenientes, sobrecarga/insuficiência de funções, orientações contraditórias.
Desenvolvimento profissional	Estagnação, insegurança, não progressão na carreira, salários baixos, fraca valorização social.
Conciliação trabalho família	Conflito entre atividades e vida social, reduzido suporte familiar incompatibilidade das exigências trabalho/vida privada.
Novas formas de contratação e insegurança	contratos de trabalho muito precários, subcontratação e insegurança no posto de trabalho.
Intensificação do trabalho	Aumento da carga de trabalho, elevada pressão laboral derivado dos altos níveis de competitividade no trabalho. Compensação inadequada.
Ambiente físico	Exposição a ambiente de trabalho com ruído, fumos, produtos químicos, temperaturas desadequadas, deficiente iluminação., ausência de conforto.

Fonte: UGT, (2017) riscos psicossociais no trabalho, adaptado pelo autor.

Segundo Oliveira (2019), os riscos psicossociais têm origem nas organizações de trabalho, e os mesmos surgem dentro das próprias empresas. Apesar de não terem consequências extremamente visíveis para a [saúde física](#), eles atingem diretamente as relações sociais e psicológicas dos trabalhadores. A situação agrava-se com maior incidência quando a gestão não é clara, coesa e objetiva, conduzindo, sem dúvida, a conflitos internos. Acresce ainda a má formação das chefias, a ausência de planeamento na organização o preconceito, são fatores que conduzem a um mau ambiente de trabalho, a uma fraca produtividade e prejudicam a saúde psicológica e emocional dos colaboradores.

Em Saúde e Segurança do Trabalho (SST) a abordagem dos fatores de risco profissionais, numa perspetiva de prevenção, tem seguido uma lógica tradicional e focalizam-se essencialmente nos fatores de risco físicos e químicos, desconsiderando os aspetos psicossociais, principalmente aqueles que estão diretamente relacionados com a organização do trabalho ou as interações entre colegas de trabalho e chefias (Uva, 2019).

1.3. Tipologia dos riscos psicossociais

Segundo a AESST (2014), *o stress*, *o Burnout* e *o Mobbing*, são conceitos relacionados com os riscos psicossociais. É preciso que se afirme que não são doenças, mas podem conduzir a alterações no modo como os trabalhadores se comportam no trabalho. É importante reconhecer estes sinais precocemente, uma vez que, se forem prolongados, podem levar a problemas de saúde físicos ou mentais.

1.3.1. O Stress

O termo *stress* é utilizado de forma transversal quer na comunidade científica, quer na comunidade em geral, mas, no entanto, reconhece-se que não existe uma definição comum e aceite de forma unanime. Retomando a origem da palavra sabemos que provém do verbo latim *stringo*, *stringere*, *strinxi*, *strictum* que expressa apertar, comprimir, restringir. A expressão é utilizada na língua inglesa desde o século XIV, para exprimir uma pressão ou uma contração de natureza física. Somente no século XIX o conceito se ampliou e passou a significar também, as pressões que incidem sobre um órgão corporal ou sobre a mente humana (Rosa, 2012, p. 21)”.

Segundo Lipp (2013) O *stress* desenvolve-se em quatro estágios. O primeiro estágio em que se pode considerar a fase boa do *stress* que é denominada como a fase do alerta, esta fase é geradora de uma energia possante, mas que pode provocar tensão ou dor muscular, nervosismo e ansiedade e até sensibilidade excessiva. Caso os motivos causadores do *stress* desapareçam, a pessoa sai do processo de stress sem sequelas. Contudo, se o indivíduo continua com sintomas passa para a segunda fase do stress, denominada a fase de resistência, onde surgem dois sintomas indetificadores como o cansaço e as dificuldades de memorização. Ainda nesta fase, caso haja uma reação positiva por parte da pessoa e o acompanhamento de outros for suficiente, o *stress* é eliminado e pode-se sair do processo de *stress*. Uma terceira fase identifica-se como a fase da “quase-exaustão”, em que o indivíduo não consegue resistir ou adaptar-se a determinadas situações e o organismo inicia um processo de adoecimento, os órgãos que possuem uma maior vulnerabilidade genética passam a mostrar sinais de deterioração. Após esta fase e caso não se verifique alívio, nem eliminação dos provocadores do *stress* atinge-se a fase final a “fase da exaustão”, podendo provocar problemas de saúde nos órgãos mais vulneráveis, como enfarte, úlceras e psoríase, entre outros.

O *stress* configura, quase sempre, uma situação de desarmonia entre as necessidades do indivíduo e as exigências do trabalho, ainda que existam muitas outras teorias explicativas da sua etiologia. (Uva, 2019).

Alguns autores definem *stress* ocupacional como um conjunto de perturbações psicológicas ou sofrimento psíquico associado às experiências de trabalho. Cooper, (1993) definiu o *stress* ocupacional como um problema de natureza preceptiva, resultante da incapacidade de lidar com as fontes de pressão no trabalho, tendo como consequências problemas na saúde física, mental e na satisfação no trabalho, afetando o indivíduo e as organizações (Bicho e Pereira, 2007, citado por Assis, Borin, Lopes e Santine, 2012).

Segundo Proença (2016), o “*stress* profissional” ou o “*stress* ocupacional” são expressões utilizadas para descrever o *stress* relacionado com o trabalho. Alguns autores definem-no como sendo consequência de um desequilíbrio entre as exigências do trabalho e as capacidades do trabalhador. Segundo o inquérito EU-OSHA (2017), o *stress* ocupa o

segundo lugar no que se refere a problemas de saúde mais frequentes relacionados com o trabalho, afetando 20% dos trabalhadores da União Europeia.

O *stress* ocupacional é um dos problemas mais perturbantes da atualidade, consequências da industrialização e da tecnologia moderna, pelo que uma das tarefas mais urgentes da nossa sociedade consiste, precisamente, em encontrar formas de eliminar e/ou reduzir as suas consequências. O *stress* ocupacional aparece associado à expressão de emoções desagradáveis das pessoas, no seu local de trabalho (Briga, 2013).

Segundo, Proença, (2016) são diversas as causas que despertam o *stress* ocupacional, podendo estas ser encontradas em quase todas as organizações da sociedade. Entre as causas, destacam-se o excesso de produtividade exigido aos trabalhadores por parte das organizações, provocando o medo de perda do emprego, o surgimento de horários irregulares, que provocam a falta de articulação da vida pessoal e profissional, entre outras. Desta forma surgem várias consequências provocadas pelo *stress*, que vão desde fatores físicos, psíquicos e comportamentais. Estes fatores provocam várias consequências a nível das organizações, nomeadamente a perda da produtividade, o aumento da taxa de erros e acidentes de trabalho, bem como uma menor flexibilidade para responder atempadamente aos desafios do meio externo.

O problema do *stress* ocupacional, pela sua grandeza e transcendência, é já considerado um verdadeiro problema de saúde pública. De acordo com a AESST (2017) o *stress* é o segundo problema de saúde reportado com mais frequência na Europa, logo a seguir às perturbações músculo-esqueléticas. Afeta cerca de 40 milhões de trabalhadores na UE e estima-se que seja responsável por cerca de 50 a 60% de todos os dias de trabalho perdidos. Em Portugal, com referência ao ano de 2017, a situação de dias perdidos causados pelo *stress* foi de 62%. Quanto às causas, entre as mais apontadas pelos trabalhadores portugueses, encontra-se a reorganização do trabalho, insegurança no vínculo laboral a carga de trabalho, bem como, a falta de apoio por parte dos colegas ou superiores (EU-OSHA, 2013, citado por Junqueira, 2017).

Reconhece-se que o *stress* é propício a afetar determinados tipos de profissões em especial, aquelas onde os níveis de exigência são mais elevados, exercendo fortes pressões psicológicas, mas ao mesmo nível de exigência centra-se os serviços de contato com o público. É neste contexto que muitos profissionais, nas suas relações interpessoais, vão cronicamente stressando até desenvolverem a síndrome de *burnout*. (Lipp, 2013).

1.3.2. O *burnout*

A síndrome de *burnout* caracteriza-se pelo esgotamento físico e emocional da pessoa, onde o indivíduo se sente apático e completamente desmotivado, questionando sua competência, vocação e desejo de continuidade dentro de sua carreira profissional. Apresenta três características marcantes: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. (Lipp, 2013)

“O burnout é, portanto, o resultado de um prolongado processo de tentativas de lidar com determinadas condições de stresse, sem sucesso. Assim, não se trata de um evento, mas de um processo que se difere do stresse no fator despersonalização e apresenta, características como o esgotamento emocional e escassa realização pessoal. O burnout é considerado um quadro clínico psicológico extremo relacionado ao stresse ocupacional” (Carlotto, 2001, citado por Sousa, Mendonça, Zanine e Nazareno, 2009, p.64).

A síndrome de *burnout*, diferentemente das reações agudas do *stress* que se desenvolvem em resposta a incidentes críticos específicos, é uma reação a fontes de *stresses* ocupacionais contínuos que se acumulam. Quando se fala em *burnout*, a ênfase recai no processo de desgaste psicológico e nas consequências psicológicas e sociais da exposição crônica, e não apenas nas reações físicas (Maslach, 2006, citado por Sousa, Mendonça, Zanine e Nazareno, 2009, p.64).

A origem do *burnout* está relacionada com fontes de *stress* inerentes à atividade profissional, tais como os fatores organizacionais e também a fatores de ordem pessoal. O *burnout* pode acontecer quando surge uma maior competitividade no local de trabalho, uma pressão inadequada motivada por mau ambiente de trabalho, problemas com as chefias, desajuste nas funções atribuídas, sobrecarga de tarefas, alterações no horário de trabalho, ou até porque a atividade exercida é muito intensa, sujeita a riscos. É, necessário manter um

equilíbrio entre a vida profissional e pessoal para evitar que ocorra o *burnout*” (Brás, 2020).

Ainda segundo Brás, (2020), a síndrome de *burnout*, apresenta como principais sinais a sensação de cansaço constante, alterações de apetite, desmotivação e apatia, alteração do sono, fragilidade do sistema imunitário, dores de cabeça, lombares e musculares, sentimento de fracasso, isolamento social, baixa produtividade.

O *burnout* afeta principalmente as profissões de ajuda, profissionais cujo trabalho assenta na prestação de serviços, nomeadamente os profissionais de saúde, educação, serviço social. Apesar da prevalência de *burnout* e dos seus efeitos noutros profissionais estarem menos estudados, sabe-se que estes estão expostos aos mesmos desafios relativos à insatisfação profissional e o simples facto de lidarem diretamente com o público coloca-os numa posição de risco para o desenvolvimento de *burnout*. (Alexandra, Mata, Machado e Moutinho, 2016).

Tendo em conta as consequências do *burnout* e o facto de que a qualidade dos serviços está diretamente relacionada com a satisfação dos profissionais é importante melhorar o conhecimento sobre os fatores de risco envolvidos no *burnout* e conhecer possíveis medidas preventivas.

1.3.3. O *mobbing* ou o assédio moral

O assédio é formado por várias variantes que podem ser designadas de *bullying*, *mobbing* e *stalking*, sendo que esses conceitos se diferenciam apenas no ambiente que ocorre e na sua etimologia. (Sobbis, 2017).

O *mobbing* costuma iniciar-se de forma inofensiva, com uma série de condutas que têm como intenção ofender, ridicularizar e isolar a vítima do grupo, propagando-se de forma traiçoeira. No início, a pessoa assediada ou a vítima não costuma levar a sério as indiretas ou as humilhações, como se não quisesse se sentir ofendida, mas quando os ataques se multiplicam, tanto no tempo como em frequência, a vítima sente-se cercada, colocando-se numa posição de inferioridade, dominada pelo medo, onde vai perdendo uma parte de si

mesma. Na maioria das situações trata-se de um processo circular em que uma sucessão de comportamentos propositados por parte do agressor desencadeiam a ansiedade e stresse na vítima. (A Mente Maravilhosa, 2016).

O *mobbing* (assédio moral) é um conjunto de comportamentos indesejados e abusivos, praticados de forma persistente, podendo constar em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante ou em então, em atos subtis, que podem intimidar e afetar a dignidade, a integridade psicológica ou até física de uma pessoa. Estes atos têm como objetivo baixar a autoestima, da pessoa e colocá-la em situações de impotência, pondo em causa a sua ligação ao local de trabalho, como desprezar, desvalorizar, constantemente o trabalho executado, promover o isolamento social, ridicularizar, direta ou indiretamente, ameaçar de despedimento; estabelecer objetivos irrealizáveis de alcançar, ou fazer constantemente críticas em público (Cruz, 2018).

O *mobbing* é percebido como uma prática de perseguição, orientada normalmente contra um só trabalhador que se vê envolvido numa situação indefesa. Esta forma de agressão traz sérios problemas ao indivíduo que, podem provocar danos irreparáveis, desencadeando patologias mais e menos graves de índole psíquica e social, que se podem traduzir na quebra de rendimento profissional, na perda da auto-estima, desenvolvimento do *stress* pós-traumático, síndromes depressivas, apatia e dependência de fármacos, álcool e drogas, podendo até conduzir ao suicídio (Sobbis, 2017)

O trabalhador assediado, para que o assédio moral produza efeito, inicia uma sucessão de acontecimentos que, no essencial, provocam perda de autoestima e de autoconfiança. Na maioria das situações de assédio moral não encontra justificação para tal acontecer, podendo estas atitudes ter origem em aspetos de incompatibilidade interpessoal, ou profissional. (Uva, 2015).

De acordo com o n.º 2 do art.º 29.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, “entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o

objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”; segundo o n.º 5 do mesmo artigo do referido diploma legal “a prática de assédio constitui contraordenação muito grave”.

Segundo o n.º 5 do art.º 29.º do CT, a prática de assédio pode eventualmente levar a responsabilidade penal prevista nos termos da lei; conforme previsto no n.º 4 do art.º 29.º do CT, “a prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização” (nos termos do art.º 28.º do CT: Indemnização por ato discriminatório - A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador (...) confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.).

Nos termos do n.º 6 do art.º 29.º do CT, “O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório”.

É de referir que o pacto europeu para a saúde mental e bem-estar reconhece a mutação das solicitações e a intensificação das pressões no local de trabalho e incentiva as entidades empregadoras a implementar medidas voluntárias suplementares para a promoção do bem-estar mental (AESST, 2018).

1.4. Consequências dos Riscos Psicossociais

Os riscos psicossociais, relacionados com o trabalho são das questões que maiores desafios apresentam em matéria de segurança e saúde no trabalho, dando um impacto significativo na saúde de pessoas, nas organizações e economias nacionais, pois causam um impacto negativo na saúde física, mental e social dos trabalhadores. Além de problemas de saúde mental, os trabalhadores afetados podem acabar por desenvolver graves problemas de saúde física, como doenças cardiovasculares ou lesões músculo-esqueléticas (AESST, 2019).

“Os fatores de risco psicossociais no local de trabalho têm demonstrado causar um impacto negativo na saúde física, mental e social dos trabalhadores. Além de problemas de saúde mental, os trabalhadores afetados podem acabar por desenvolver graves problemas de saúde física, como doenças cardiovasculares ou lesões músculo-esqueléticas.” (UGT, 2017, p.12).

“As consequências que podem acontecer da exposição dos trabalhadores a fatores de risco psicossociais são nefastas para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, para as organizações onde este desenvolve a sua função e para a sociedade em geral.” (Kortum, Leka & Cox, 2011, cit. por Ramalho, 2016, p.21).

Os fatores de risco psicossocial transpõem um desequilíbrio individual e organizacional, cuja permanência, associada à ausência de estratégias para os controlar, prevenir e contrariar poderá colocar em risco a saúde dos trabalhadores. As consequências são organizadas em três conjuntos: em primeiro as consequências individuais, que podem ser de caráter fisiológico, psicológicas e comportamentais e as consequências organizacionais, que tem a ver com todo o aspeto de gestão e organização onde os trabalhadores estão afetados e desenvolvem o seu trabalho e consequências a nível da sociedade com os impactos diretos ou indiretos que daí possam ocorrer. (UGT, 2017)

Considerando as consequências individuais e em particular, as consequências fisiológicas podem desenvolver-se reações cardiovasculares; incómodo a nível músculo-esquelético ou digestivo; insónias e fadiga, dificuldades respiratórias; dores de cabeça e dores musculares. A nível de consequências psicológicas surgem a depressão, nervosismo, ansiedade e irritabilidade, oscilação emocional, perdas de memória, e esgotamento. A nível comportamental surge o isolamento a agressividade, o consumo de substâncias psicoativas; faltas ao trabalho, erros e falhas na execução de tarefas e pode ocorrer o suicídio. (UGT, 2017).

Em síntese e segundo a AESST (2018), os trabalhadores sentem *stress* quando as exigências do seu trabalho são demasiado excessivas superando a sua capacidade de resposta. Além de problemas de saúde mental, os trabalhadores afetados por *stress*

prolongado podem acabar por desenvolver graves problemas de saúde física, como doenças cardiovasculares ou lesões músculo-esqueléticas.

Em termos organizacionais, os efeitos verificam-se a nível da desmotivação, aumento dos níveis de absentismo, baixa de produtividade, aumento do número de acidentes e das queixas dos utentes, o que provoca uma má imagem institucional, verifica-se um aumento dos custos diretos e indiretos, desperta um mau ambiente psicológico no local de trabalho. (UGT, 2017).

Segundo AESST (2018), para a organização, os efeitos negativos incluem um fraco desempenho geral da empresa, aumento do absentismo, e subida das taxas de acidentes e lesões. Os períodos de absentismo tendem a ser mais longos do que os decorrentes de outras causas e o *stress* relacionado com o trabalho pode contribuir para um aumento da taxa de reforma antecipada. Os custos estimados para as empresas e para a sociedade são significativos e chegam aos milhares de milhões de euros a nível nacional

“Para a sociedade em geral, a principal consequência prende-se com a saúde pública, mais especificamente com a saúde mental no trabalho, não deixando de referir os custos financeiros, tanto ao nível do tratamento destes problemas nos trabalhadores doentes, como em casos extremos, a inviabilidade económica das empresas e a existência de trabalhadores não aptos psicologicamente para o trabalho” (Coelho, 2008, citado por Ramalho, 2016 p. 23).

Segundo a Comissão Europeia (2018), cerca de metade dos trabalhadores Europeus considera o *stress* uma situação comum no local de trabalho, que contribui para cerca de metade dos dias de trabalho perdidos. Na Europa, 25 % dos trabalhadores afirmam sentir relacionado com o trabalho durante a totalidade ou a maior parte do tempo de trabalho, com uma percentagem semelhante, a indicar que o trabalho tem efeitos negativos sobre a sua saúde. As estimativas dos custos para as empresas e a sociedade são consideráveis, na ordem dos milhares de milhões de euros a nível europeu. O *stress* relacionado com o trabalho é responsável por cerca de metade dos dias de trabalho perdidos, uma vez que as ausências relacionadas com o *stress* são relativamente longas. O *stress* reduz o desempenho no trabalho e pode levar a acidentes. Cerca de um quinto das rotações de pessoal estão relacionadas com o *stress* no trabalho.

Segundo as orientações indicadas pela AESST (2018), apontam que os riscos psicossociais relacionados com o trabalho podem ser prevenidos e geridos com sucesso, independentemente da dimensão ou tipo de empresa. Nesse sentido, podem ser tratados da mesma forma lógica e sistemática que outros riscos de saúde e segurança no local de trabalho.

1.5. Estatísticas Europeias sobre riscos psicossociais

É de relembrar que os riscos psicossociais estão na roda da sociedade, derivado às alterações decorrentes de uma sociedade em transformação. Cada vez mais a temática dos psicossociais se posiciona na agenda das entidades e organismos competentes e se dissemina para o mundo laboral de forma a consciencializar a importância de atuações diferenciadas que minimizem os efeitos negativos nos indivíduos, nas organizações e na sociedade em geral.

Desta forma com a importância de elevar o tema considera-se importante demonstrar os resultados estatísticos, dando maior evidência ao presente trabalho.

AESST (2019), questionou as Empresas da União Europeia (ESENER) sobre a dificuldade na gestão de riscos psicossociais em relação aos riscos de segurança e saúde no trabalho. As respostas dos países nórdicos referem que os riscos psicossociais são mais difíceis de gerir, destacando-se a Suécia (43%), Dinamarca (38%) e Finlândia (34%) apresentaram os números mais altos, em contraste com a Croácia (6. %), Bulgária (7%) e Lituânia (11%).

A nível dos setores de atividade, e os riscos psicossociais, o estudo indica que os setores de maior probabilidade de exposição e de defesa são os setores de saúde, social e educação. Por outro lado, os locais de trabalho nas minas e pedreiras (8%) e nos serviços de alojamento e alimentação (15%) não veem os riscos psicossociais como particularmente difíceis de gerenciar e raramente relatam ter medidas em vigor para evitá-los.

Segundo a AESST (2019), os riscos psicossociais relacionados com o trabalho podem ser prevenidos e geridos com sucesso, independentemente da dimensão ou tipo de empresa. Nesse sentido, podem ser tratados da mesma forma lógica e sistemática que outros riscos de

saúde e segurança no local de trabalho. Além disso, o Pacto Europeu para a Saúde Mental e Bem-Estar (2008), reconhece a mutação das solicitações e a intensificação das pressões no local de trabalho e incentiva as entidades empregadoras a implementar medidas voluntárias suplementares para a promoção do bem-estar mental. Embora as entidades empregadoras tenham a responsabilidade legal de assegurar a avaliação e o controlo adequados dos riscos no local de trabalho, é essencial garantir também o envolvimento dos trabalhadores. Os trabalhadores e os respetivos representantes têm uma melhor perceção dos problemas que podem ocorrer no local de trabalho. A sua participação garantirá que as medidas aplicadas sejam adequadas e eficazes.

A AESST (2019) publica os resultados do Inquérito Europeu sobre Riscos Novos e Emergentes, reconhecendo que os resultados dão uma imagem atualizada da forma como os locais de trabalho europeus estão a gerir a Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

A SST continua a ser essenciais nestes momentos críticos e quanto mais as empresas a tiverem em atenção, melhor podem recuperar dos efeitos da pandemia.

Os resultados do inquérito (ESENER) de 2019 revelam que as lesões musculoesqueléticas e os riscos psicossociais são os problemas mais frequentemente comunicados pelos locais de trabalho europeus. Os movimentos repetitivos da mão ou do braço (comunicados por 65 % dos locais de trabalho no UE27_2020), os períodos longos na posição sentada (61 %), e ter de lidar com as exigências de clientes, doentes, alunos, etc. (59 %) são os três riscos mais frequentemente referidos.

O inquérito explora igualmente a forma como as empresas abordam estes riscos e identifica algumas tendências preocupantes, pois refere que apenas 29 % das empresas declaram que tomariam medidas para impedir os trabalhadores de trabalhar durante horários demasiadamente longos a fim de gerir os riscos psicossociais.

Algumas empresas declaram não ter quaisquer fatores de risco. Isso acontece em especial com as pequenas empresas, pois, quanto mais pequena é a empresa, tanto mais provável é que indique a inexistência de fatores de risco, em particular de riscos psicossociais, o que evidencia uma preocupante falta de sensibilização para este tipo de riscos. A relutância em

falar abertamente sobre os problemas parece ser o principal obstáculo ao combate contra estes riscos.

Pronunciando-se sobre o Inquérito, o Comissário da UE responsável pelo Emprego e os Direitos Sociais, Nicolas Schmit, (24 de abril de 2020) afirmou: “A proteção e a promoção da segurança e saúde no trabalho para os trabalhadores, as empresas e a sociedade em geral tornaram-se ainda mais vitais nos últimos meses. Não há dúvida de que as preocupações manifestadas neste estudo foram agravadas pela crise da COVID-19. Precisamos de redobrar os nossos esforços para atender às questões relacionadas com a saúde mental dos trabalhadores e fazer face aos desafios colocados pela digitalização dado o acentuado aumento recente do teletrabalho. O futuro quadro estratégico em matéria de saúde e segurança no trabalho constituirá a oportunidade de abordar estas questões.”

1.6. Breves considerações

Tendo por base todos os problemas que envolvem a temática de riscos psicossociais e reconhecendo que cada vez mais, surgem estudos no sentido de melhor conhecimento do tema, dirigida a profissões específicas, consideradas de maior exposição aos riscos, convém relembrar que são os TSST que tem como missão promover o bem-estar e saúde e segurança dos trabalhadores e também integram uma profissão de elevada responsabilidade, com grande intensidade de exposição aos riscos psicossociais.

A Europa refere com base no inquérito ESENER (2019) que, a nível de problemas com de saúde relacionados com maior evidência são as lesões musculoesqueléticas e os riscos psicossociais. Refira-se que, segundo o indicado pelas empresas, com referência as instaladas nos países nórdicos, mencionam que os riscos psicossociais são mais difíceis de gerir em relação aos restantes riscos de segurança no trabalho.

É de mencionar ainda que, a nível riscos psicossociais e setores de atividade de maior probabilidade de exposição e de defesa são os setores da saúde, social, educação e minas e pedreiras.

AESST (2019) afirma que os países que possuem sistemas de segurança e saúde no trabalho, com deficiência, acabam por despende recursos consideráveis. refere ainda que, deve existir uma estratégia nacional de SST, bem implementada, de forma a produzir inúmeros benefícios, tais como: maior produtividade, diminuição dos tempos de ausência por doença; menos despesas de saúde.

Embora as entidades empregadoras tenham a responsabilidade legal de assegurar a avaliação e o controlo adequados dos riscos no local de trabalho, é essencial garantir também o envolvimento dos trabalhadores. Os trabalhadores e os respetivos representantes têm uma melhor perceção dos problemas que podem ocorrer no local de trabalho. A sua participação garantirá que as medidas aplicadas sejam adequadas e eficazes. (AESST, 2018).

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho podem ser prevenidos e orientados da mesma forma que outros riscos de segurança e saúde no trabalho, independente da dimensão da empresa.

Capítulo 2 - Enquadramento da Higiene e Segurança no Trabalho

2.1. Breve evolução histórica da higiene e segurança no trabalho

A evolução histórica da Higiene e Segurança do Trabalho inicia-se com a Revolução Industrial, iniciada sensivelmente a meio do século XVIII, em Inglaterra, onde provocou alterações profundas em toda a estrutura da sociedade com percussões em toda a Europa. Em Portugal, o despertar da temática de SST surgiu por volta de 1850, numa fase de prosperidade e desenvolvimento nacional, com a construção de estradas e de linhas de caminho de ferro e outras obras consideradas estruturantes, inseridas na estratégia do desenvolvimento nacional.

Os anos 90 ficam marcados pela atividade legislativa intensa, fruto da adesão à União Europeia. A temática da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) centra-se essencialmente na promoção da saúde dos trabalhadores e na manutenção das capacidades de trabalho ao longo da vida, tendo uma atitude eminentemente preventiva. Os serviços de SHST passam a ter um papel ativo e estruturador dentro das organizações, visando as prevenções das doenças e dos acidentes de trabalho. Pela primeira vez começa-se a encarar o ambiente psicossocial dos indivíduos como uma das ferramentas da prevenção, sendo:

- Lei n.º 102/2009, de 10.09, aprova o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho; com as seguintes alterações:
- Lei n.º 42/2012, de 28.08, que aprova os regimes de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho;
- Lei n.º 3/2014, de 28/01, procede à segunda alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, e à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 116/97, de 12 de maio, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 93/103/CE, do Conselho, de 23 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho a bordo dos navios de pesca;
- Lei n.º 88/2015, de 28/05, Transpõe a [Diretiva n.º 2014/27/UE](#), do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, que altera as Diretivas n.ºs [92/58/CEE](#),

[92/85/CEE](#), [94/33/CE](#), [98/24/CE](#) do Conselho e a [Diretiva n.º 2004/37/CE](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, a fim de as adaptar ao [Regulamento \(CE\) n.º 1272/2008](#), relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas;

- Lei n.º 146/2015, de 09/09, que regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa, bem como as responsabilidades do Estado português enquanto Estado de bandeira ou do porto, tendo em vista o cumprimento de disposições obrigatórias da Convenção do Trabalho Marítimo, 2006, da Organização Internacional do Trabalho, transpõe as Diretivas [1999/63/CE](#), do Conselho, de 21 de junho de 1999, [2009/13/CE](#), do Conselho, de 16 de fevereiro de 2009, [2012/35/UE](#), do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de novembro de 2012, e [2013/54/UE](#), do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de novembro de 2013, e procede à segunda alteração aos Decretos-Leis n.ºs 274/95, de 23 de outubro, e 260/2009, de 25 de setembro, e à quarta alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, e revoga o Decreto-Lei n.º 145/2003, de 2 de julho;

- Lei n.º 28/2016, de 23/08, combate as formas modernas de trabalho forçado, procedendo à décima primeira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009](#), de 12 de fevereiro, à quinta alteração ao regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, aprovado pela [Lei n.º 102/2009](#), de 10 de setembro, e à terceira alteração ao regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário, aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 260/2009](#), de 25 de setembro; e,

- Lei n.º 79/2019, de 02/09, estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2.2. O Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Tendo presente que o estudo tem como principais intervenientes de pesquisa, os TSST, importa descrever o que se entende, ao abrigo da legislação atual, por “Técnico Superior de Segurança no Trabalho é o profissional que organiza, desenvolve, coordena e controla as

atividades de prevenção de proteção contra riscos profissionais.” (alínea d) do artigo 2.º da Lei n.º 42/2012, de 28.08).

Estes profissionais estão sujeitos a um código deontológico profissional, cujo teor vem plasmado no artigo 7.º do diploma citado anteriormente, e que de seguida se enumera:

“1 - Os técnicos superiores de segurança no trabalho e os técnicos de segurança no trabalho devem desenvolver as atividades definidas no perfil profissional respetivo, constante do manual de certificação referido no artigo 4.º, de acordo com os seguintes princípios deontológicos:

- a) considerar a segurança e saúde dos trabalhadores como fatores prioritários da sua intervenção;
- b) basear a sua atividade em conhecimentos científicos e competência técnica e propor a intervenção de peritos especializados, quando necessário;
- c) adquirir e atualizar as competências e os conhecimentos necessários ao exercício das suas funções;
- d) executar as suas funções com autonomia técnica, colaborando com o empregador no cumprimento das suas obrigações;
- e) informar o empregador, os trabalhadores e os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho sobre a existência de situações particularmente perigosas que requeiram uma intervenção imediata;
- f) colaborar com os trabalhadores e os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho, desenvolvendo as suas capacidades de intervenção sobre os fatores de risco profissional e as medidas de prevenção adequadas;
- g) Abster-se de revelar informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios de que tenham conhecimento em virtude do desempenho das suas funções;
- h) proteger a confidencialidade dos dados que afetem a privacidade dos trabalhadores;
- i) consultar e cooperar com os organismos da rede nacional de prevenção de riscos profissionais.

2 - São nulas as cláusulas contratuais que violem o disposto no número anterior, ou obriguem os técnicos superiores de segurança no trabalho ou os técnicos de segurança no trabalho a não cumprir os deveres correspondentes.

(...)”.

A organização dos serviços de segurança e de saúde no trabalho, segundo o artigo n.º 74.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto e Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro e aqui republicada em anexo, estabelece as seguintes modalidades de organização dos serviços de segurança e da saúde no trabalho em Serviço interno, serviço externo e serviço comum:

- O serviço interno de segurança e saúde - É estabelecido pelo empregador, abrangendo apenas os trabalhadores que fazem parte da estrutura interna da empresa, técnicos de segurança no trabalho e médicos do trabalho, que prestam a sua atividade sob autoridade do empregador, sem perda da sua autonomia técnica;
- Estes serviços são obrigatórios para os estabelecimentos que tiverem mais de 400 trabalhadores, ou se tiverem mais de 400 trabalhadores num conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 Km, ou ainda, se o estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 Km desenvolverem atividades de risco elevado e ao qual estejam expostos mais de 30 trabalhadores;
- Os serviços externos de segurança e saúde – São serviços prestados por entidades exteriores à organização mediante contrato escrito com o empregador, normalmente prestadores de serviços de Segurança no Trabalho (ST). Estas empresas externas estão sujeitas a autorização pela ACT para desenvolverem a sua atividade, devendo, por isso, obedecer a vários requisitos (Legislativos);
- Os serviços comuns de segurança e saúde - são estabelecidos por acordo (escrito) entre várias empresas ou estabelecimentos sem relação de grupo, desde que não sejam abrangidas pelas condições que impõem os serviços internos, dizendo respeito apenas aos trabalhadores cuja segurança e saúde estes estabelecimentos ou empresas são responsáveis, como indicado na referida lei.

É de referir que dos três tipos de serviços mencionados, os serviços internos são os serviços que mais estreitam a relação entre empregador e colaborador, uma vez que o TSST tem o dever de obediência, como estipula o Artigo 128^a “os deveres do trabalhador” contrapondo do Artigo 127^o “Deveres do empregador” da Lei 7/2009 (Código do Trabalho).

É de salientar ainda que a entidade reguladora e certificadora dos serviços de SST é a ACT, que está integrada no Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, é um serviço do Estado que visa a promoção da melhoria das condições de trabalho em todo o território continental através do controlo do cumprimento do normativo laboral no âmbito das relações laborais privadas e pela promoção da segurança e saúde no trabalho em todos os sectores de atividade públicos e privados.

Para a certificação e obtenção do título profissional de acesso à profissão de Técnico de Segurança no Trabalho e de Técnico Superior de Segurança no Trabalho, a ACT é a entidade que autoriza e regula o acesso à profissão e é responsável pela emissão de títulos profissionais, sendo que qualificação do TSST enquadra -se nos níveis 6 a 8, consoante a respetiva habilitação académica (Artigo 15^o da Lei 42/2012). Segundo a ACT (2017), foram emitidos 1103 títulos profissionais a TSST.

Capítulo 3 - Estudo Empírico

3.1. Metodologia

A metodologia tem como principal objetivo a apresentação dos métodos utilizados na realização do presente estudo. Assim, são indicados todos os pontos principais e procedimentos tomados, de forma a saber quais os fatores de riscos psicossociais que estão associados ao desenvolvimento da atividade de TSST a operar no Baixo Alentejo e Alentejo Litoral.

Os pontos que constituem o procedimento metodológico, são os seguintes:

- Questão de partida, objetivos gerais, objetivos específicos e hipóteses;
- Modelo de análise;
- Caracterização da região do estudo: Baixo Alentejo e Alentejo Litoral
- Amostra do estudo;
- Instrumentos de recolha de dados;
- Estratégia de tratamento de dados.
- Justificação psicométrica do método FPSICO
- Interpretação do método FPSICO

Com a intenção de desenvolver o presente estudo, em contexto real, de forma a averiguar os riscos psicossociais inerentes à profissão de TSST a operar na região do Baixo Alentejo e Alentejo Litoral, tomou-se como linha de orientação o método de estudo de caso seguido por Yin (2009), em que o mesmo, somente, permite uma análise detalhada inserida no contexto real, sendo bastante proveitosa para investigar novos conceitos, bem como para verificar como são aplicados e utilizados, na prática, elementos de uma teoria.

3.2. Questão de partida, objetivos e hipóteses

O processo de investigação científica é iniciado mediante a formulação de uma pergunta de partida que inclui o problema que se pretende analisar e explorar. Assim, no presente trabalho foi definida a questão de partida, com o qual pretendemos saber:

Quais os fatores de riscos psicossociais a que os Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho, a operar no Baixo Alentejo e Alentejo Litoral estão expostos?

Segundo, Bertolin, (2012, p. 2) “A definição dos objetivos determina o que o pesquisador quer alcançar com a realização do trabalho de pesquisa. O Objetivo é sinónimo de meta e tem como função nortear os conteúdos”. Assim, para melhor organizar a investigação foram delineados objetivos, do qual o objetivo geral pretende: analisar se os TSST a operar no Baixo Alentejo e Alentejo Litoral, em ramos de atividade diversificados, estão expostos a condições de trabalho adversas; verificar se os mesmos são afetados por fatores psicossociais de risco e se trazem consequências no seu estado de saúde. Propõe-se também e em função do diagnóstico, a elaboração de um plano de intervenção.

De forma a delinear o estudo, com a intenção de contribuir para um melhor resultado e compreensão, são definidos objetivos específicos para a temática em estudo:

- Descrever as características sociodemográficas dos TSST do Baixo Alentejo e Alentejo litoral;
- Descrever as características socioprofissionais dos TSST do Baixo Alentejo e Alentejo litoral;
- Perceber a relação entre as variáveis sociodemográficas e os riscos psicossociais identificados nos técnicos;
- Relacionar as variáveis socioprofissionais com os riscos psicossociais identificados.

Definidos e expostos os objetivos do trabalho, cabe-nos definir as hipóteses. As hipóteses são produzidas com base em fenómenos observados, fatos conhecidos ou fatos fundamentados em dados teóricos. Nesse contexto a elaboração e definição de hipóteses é

de elevada importância, pois promove a delimitação do campo de estudo e responde à questão formulada:

- **Hipótese 1 (H1)** - Existe relação significativa entre as variáveis sociodemográficas e os fatores de riscos psicossociais dos TSST, a operar no Baixo Alentejo e Alentejo Litoral;
- **Hipótese 2 (H2)** – Existe relação significativa entre as variáveis socioprofissionais e os fatores de riscos psicossociais dos TSST, a operar no Baixo Alentejo e Alentejo litoral.

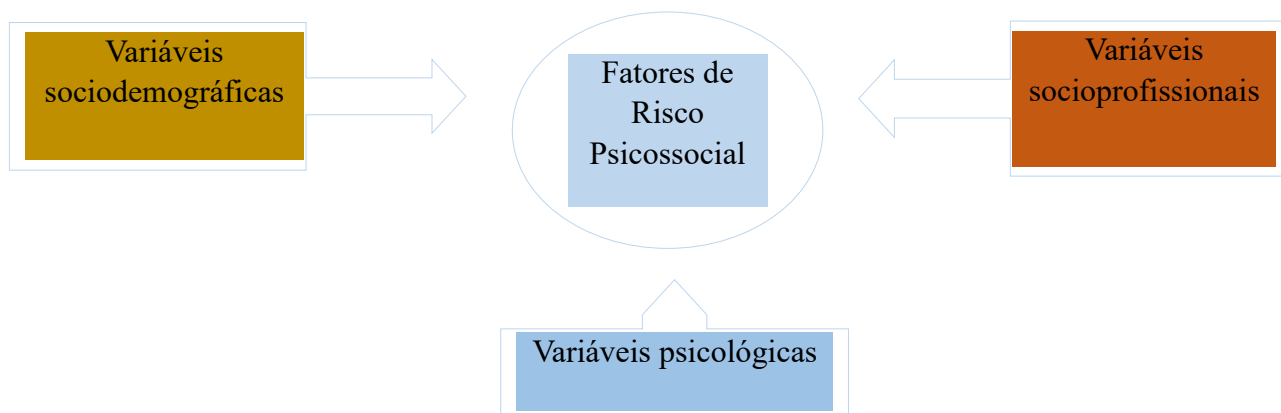
3.3. Modelo de análise

Para dar seguimento ao modelo de análise considera-se de extrema necessidade a identificação das variáveis na definição e desenvolvimento do presente estudo, tendo esta identificação dependido dos objetivos que foram propostos. Assim, foram definidas as variáveis dependentes e as variáveis independentes:

- **Variável dependente:**
 - Fatores de risco psicossociais nos TSST.
- **Variáveis independentes:**
 - **sociodemográficas:**
 - Género;
 - Idade.
 - **socioprofissionais:**
 - Ramos de atividade: Setores público ou Setor privado; Vínculo contratual; Anos de antiguidade (TSST).
- **Variáveis psicológicas:**
 - Exigências psicológicas;
 - Suporte social.

Desta forma, para melhor entendimento apresenta-se a figura 1, que demonstra graficamente a interdependência entre as variáveis.

Figura 1 - Representação gráfica entre a variável dependente e as variáveis independentes

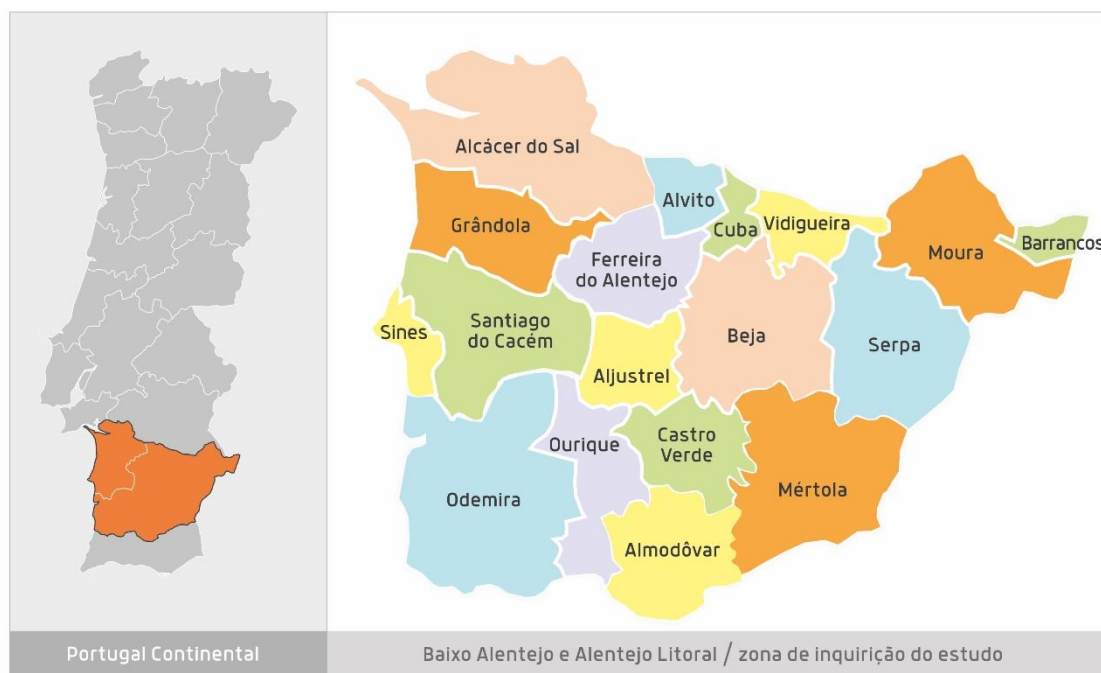


Fonte: Autor da dissertação, 2020.

3.4. Caracterização da região do estudo: Baixo Alentejo e Alentejo Litoral

A zona de atuação do presente estudo teve como linha delimitadora o Baixo Alentejo e Alentejo Litoral (BAAL) e teve como principal interesse a diversidade setorial existente, potenciando uma elevada integração profissional de TSST, na região, distribuídos por diversos setores de atividade e, pelo setor público e setor privado.

Figura 2 - Baixo Alentejo e Alentejo Litoral- zona de inquirição do estudo



FONTE: Autor da dissertação, 2020

A região do BAAL (NUTS III), localizada a sul de Portugal, estende-se por toda a faixa do continente, limitando a leste com Espanha, a Oeste com o oceano atlântico a Sul com a região Algarve e a norte com a área metropolitana de Lisboa e Alentejo Central. A região está enquadrada em dois distritos: Beja e Setúbal, agrega dezoito concelhos, ocupa uma área de 13852 km² e com referência ao ano 2015, contava com uma população residente de 210 730 habitantes, (INE/PORDATA, 2018).

A região tem bem definida as potencialidades dos três setores de atividade económica: Sines é uma referência ao nível de produção energética, com uma central termoelétrica e duas grandes centrais de cogeração, uma indústria de metalomecânica bastante desenvolvida, despertando a empregabilidade no setor secundário 65% e no setor terciário 31% (INE: Censos 2011).

Em termos de indústrias extrativas o Baixo Alentejo alberga duas grandes minas: Neves Corvo e Aljustrel. A Mina Neves Corvo (Somincor), situada no concelho de Castro Verde, extrai cobre e zinco, com uma produção estimada para o ano de 2020 de 35000 toneladas

de cobre e 70000 toneladas de zinco (*Lundin Mining Corporation, 2020*). Segundo a Somincor (2018), a empregabilidade foi de mais de 2500 pessoas, 1209 trabalhadores de forma direta e cerca de 1300 pessoas de forma indireta, sendo na sua maioria empreiteiros que laboram no couro mineiro.

A Mina de Aljustrel, explorada pela empresa Almina, situa-se no concelho de Aljustrel extrai cobre e zinco empregou no ano de 2015 cerca de 350 pessoas (Simões 2015).

A região do BAAL contempla ainda uma componente agrícola e agroindustrial em forte expansão, motivada pela produção intensiva de olival e amendoal (80000 ha) implantado na zona de influência do plano de rega de Alqueva, (Dias 2020).

A nível do setor turístico tem despertado um aumento bastante significativo derivado às diversidades da paisagem, as planícies, as zonas protegidas, às praias selvagens, despertando o alojamento turístico, que no ano 2018 já contabilizava 280 alojamentos turísticos e uma capacidade para 11863 dormidas (INE, /PORDATA).

3.5. Amostra do estudo

Para a concretização de um estudo científico é necessário, em primeiro lugar, selecionar a amostra de forma a colocar em prática a intenção pretendida e atingir os objetivos definidos para o estudo.

O presente estudo recorreu a uma amostra não probabilística por conveniência, uma vez que esta técnica consiste em selecionar uma amostra da população que seja acessível e disponível para participar no estudo (Ochoa, 2015).

A amostra foi constituída por 52 TSST, a operar no BAAL, distribuídos por diversos setores e ramos de atividade. O estudo teve como principal interesse a região BAAL, derivado à elevada diversidade setorial económica existente, (indústria extrativa, indústria química, agricultura e pecuária, construção civil, saúde, educação...), centros, potenciadores de empregabilidade do público alvo, quer seja na administração privada ou administração pública.

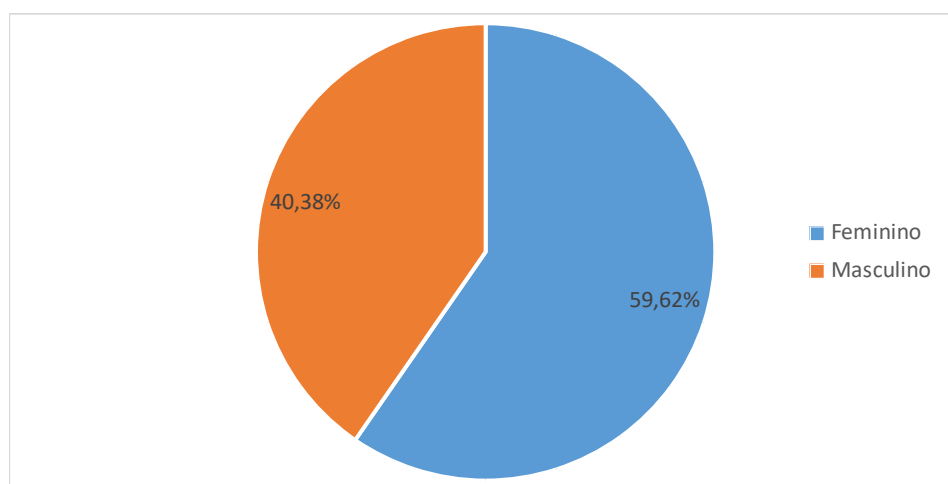
Convém referenciar que, não nos é possível aferir a taxa de respostas uma vez que não se conhece o universo de TSST a operar na região em estudo, nem se sabe o numero de partilhas do questionário, derivado o mesmo ter sido partilhado entre TSST, por aproximação de conhecimento profissional e também, o mesmo ter sido divulgado através da rede social *Facebook* (Grupo de Mestrado de Higiene e Segurança no Trabalho ESTIG/IP/Beja).

3.6. Caraterização da Amostra

Para a caraterizar a amostra, apresentam-se em primeiro lugar os dados sociodemográficos e socioprofissionais e, posteriormente será feita a apresentação dos resultados obtidos através do questionário FPSICO, o qual foi utilizado para verificar quais os fatores de riscos psicossociais a que os TSST, a operar no BAAL se encontram expostos.

A amostra é constituída por 52 TSST, sendo a sua distribuição por género de 60% (31) mulheres e de 40% (21) homens.

Gráfico 1 - Distribuição da Amostra por género



Fonte: Questionários aplicados, setembro de 2019.

Tendo por base a tabela 3 verifica-se que a distribuição da amostra, relativamente à idade e verifica-se que a idade mínima representada é de 24 anos e a idade máxima é de 62 anos, situando-se uma média de idades nos 38 anos.

A classe etária entre os 32 e 39 anos é a classe que apresenta maior representatividade (38,4%), seguindo-se a classe entre os 24 e 31 anos com 25,0 %. É de frisar que a partir dos 55 anos de idade começa-se a ter uma menor representatividade de respondentes na amostra.

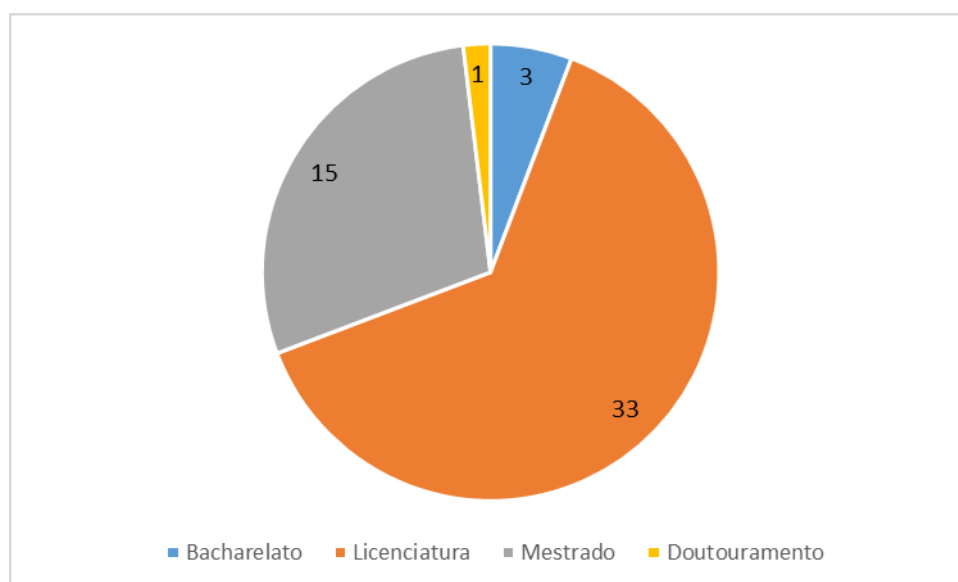
Tabela 1 - Distribuição da amostra, por classe etária.

Classe etária	n.º	Percentagem (%)	Média de idades
24 – 31	13	25,0	37,80
32 - 39	20	38,4	
40 – 47	9	17,3	
48 - 54	7	13,4	
55 - 61	2	3,8	
>62	1	1,9	
Total	52	100	

Fonte: Questionários aplicados, setembro de 2019.

No que concerne ao grau académico dos inquiridos podemos verificar (Gráfico 2) que a maioria da população da amostra é detentora do grau académico de Licenciatura 63,4% (33), seguindo-se 28,8% (15) dos inquiridos com o grau académico de Mestrado e 5,7% (3) dos inquiridos com o grau académico de Bacharelato. Apenas um dos inquiridos, é detentor do grau académico de Doutoramento.

Gráfico 2 - Distribuição da amostra, por grau académico



Fonte: Questionários aplicados, setembro de 2019.

De acordo com a tabela n.º 4 verifica-se uma distribuição diferenciada, dos inquiridos, por diversos ramos de atividade. A maior representatividade situa-se na atividade de Prestação de Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, sendo que 27% destas enquadram-se na Administração Pública e 25% enquadra-se na prestação de serviços no setor privado.

Tabela 2 - Distribuição da amostra por ramos de atividade

Setores/ramos de atividade	n.º	%
Atividades de Serviço SST, Empresas Prestadoras de Serviços Externos – Setor Privado	13	25,0
Atividades de Serviço de SST, na Administração Pública	14	27,0
Eletricidade / Gás/ Saneamento/ Resíduos	7	13,5
Construção Civil	2	3,8
Agricultura e Pecuária	2	3,8
Indústria Extrativa de Minerais	9	17,3
Indústria Química	2	3,8
Indústria de Produtos Petrolíferos Refinados	1	2,0
Indústria Automóvel / Aeronáutica	1	2,0
Indústria Metalomecânica	1	2,0

Fonte: Questionários aplicados, setembro de 2019.

Refira-se ainda que o ramo de atividade da “Indústria Extrativa de Minerais” representa 17,3% e o setor da “Eletricidade/gás/saneamento e resíduos” encontra-se representado por 13,5%.

Os restantes setores/ramos de atividade, representados na amostra são: Construção Civil (3,8%), “Agricultura e Pecuária” (3,8%), Indústria Química (3,8%); “Indústria de Produtos Petrolíferos Refinados” (2,0%), “Indústria Automóvel e/Aeronáutica” (2,0%) e “Indústria Metalomecânica” (2,0%)

De acordo com a tabela n.º 5, Caracterização socioprofissional, verifica-se que a maioria 63,5% dos inquiridos está a desenvolver a sua atividade profissional ligada ao setor privado e que 36,5% estão afetos ao setor público.

Tabela 3 - Caracterização socioprofissional da amostra

Designação	Dados		
	n.º	%	
Tipo de Empresa			
Pública	19	36,5	
Privada	33	63,5	
Total	52	100,0	
Vínculo contratual com a entidade empregadora	n	%	
Contrato de Trabalho por tempo indeterminado	27	52,0	
Contrato de trabalho a termo certo	14	27,0	
Contrato de Trabalho a termo incerto	11	21,0	
Total	52	100,00	
Anos de atividade profissional de TSST	n	%	Média
1 ano a 5 anos	29	55,77	6,4
6 anos a 10 anos	12	23,08	
11 anos a 15 anos	9	17,31	
16 anos a 20 anos	2	3,85	
total	52	100,00	

Fonte: Questionários aplicados, setembro de 2019.

No que concerne ao vínculo contratual com a entidade empregadora verifica-se que, metade (50,0%) tem Contrato de Trabalho por “Tempo Indeterminado” (27,0%) tem contrato de trabalho a “Termo Certo” e 21,0% apresenta contratualização laboral a “Termo Incerto”.

No que concerne ao número de anos que os inquiridos desenvolvem a atividade profissional de TSST verificamos que a maioria, 56%, desenvolve esta atividade há menos de 5 anos, seguindo-se 23% dos inquiridos que referem trabalhar na atividade entre 6 e 10 anos. Os restantes inquiridos (21%) referem que desenvolvem a atividade profissional entre os 11 e 20 anos. É de referir que, a média de anos de trabalho dedicado à profissão de TSST situa-se nos 6,4 anos.

3.7. Instrumento de recolha de dados

Para a elaboração de qualquer tarefa devemos sempre ter por base o pressuposto dos procedimentos, pois são estes que nos conduzem e orientam de forma assertiva, até à concretização da tarefa. Neste sentido, para a elaboração do presente trabalho foi utilizado um questionário, com o objetivo de recolha de dados e informação que sustentam o presente estudo.

O questionário é um instrumento que consiste em colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representante de uma população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, e às suas atitudes em relação a opções ou a questões humanas e sociais ou ainda sobre qualquer outro ponto que interesse os investigadores (Quivy & Campenhoudt, 1992).

Dando seguimento ao procedimento, para a aplicação do questionário não foi necessário requerer autorização a nenhuma entidade ou organismo. A aplicação do questionário foi efetuada de forma individualizada, a TSST a operar em diversos setores e ramos de atividade com relevância na região, não comprometendo assim, nenhuma entidade empregadora.

No entanto, derivado das exigências referentes à regulamentação e proteção de dados, o próprio questionário citava uma declaração de consentimento em conformidade com o disposto nos artigos 7.º e seguintes do novo regulamento da proteção de dados – Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, constituindo uma manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita, pela qual o titular dos dados aceita mediante declaração, que os dados pessoais, que lhe dizem respeito, sejam objeto de tratamento nos moldes legalmente admissíveis.

O questionário, utilizado neste estudo, está, constituído por duas partes: bloco A e bloco B (Anexo I). O bloco A foi elaborado pelo autor da presente dissertação, com a intenção de recolher informação a nível sociodemográfica e socioprofissional dos inquiridos. De forma

a testar o questionário (bloco A), foi efetuado um pré-teste, que contou com a participação de oito colaboradores. Na sequência do pré-teste foi necessário realizar algumas correções na formulação de quatro questões, permitindo assegurar-lhe validade, clareza e precisão (Gil 1999). Assim o mesmo é composto por 17 questões fechadas e uma questão aberta, de resposta facultativa, onde se solicitava para assinalar ou indicar algo que se considerasse importante de ser registado no presente trabalho, de forma a ser divulgado, afim de fortalecer a atividade profissional de TSST.

Nas questões com conteúdo sociodemográfico, constam: género, idade, grau académico, nível de certificação, anos de exercício da atividade de TSST e concelho onde desenvolve a atividade profissional.

No conteúdo socioprofissional consta as questões como o tipo de empresa onde trabalha (pública ou privada), vínculo profissional com a entidade empregadora, ramo de atividade, trabalho noturno, trabalho por turnos, avaliação de riscos profissionais e psicossociais.

No bloco B, o método utilizado foi o questionário de avaliação denominada escala FPSICO e, para tal, a mesma é tratada através de uma aplicação FPSICO (2014), que tem como principal função o apuramento de dados para a realização do diagnóstico psicossocial, nesta situação específica, a de avaliar um grupo profissional (TSST).

O questionário FPSICO apresenta uma grande maioria das questões assentes na escala de *Likert* que é um tipo de escala de resposta psicométrica, a mais usada em pesquisas de opinião, em que permite aos inquiridos posicionar a sua escolha, com a maior veracidade possível, de entre os parâmetros de concordância ou discordância.

Este questionário, FPSICO é composto por 44 questões (fechadas), e algumas das questões são desdobradas em vários itens, o que perfaz um total de 89 questões, que se agrupam e distribuem por nove fatores:

- Tempo de trabalho (TT);
- Autonomia (AU);
- Carga de trabalho (CT);

- Exigências psicológicas (DP);
- Conteúdo do trabalho (VC);
- Participação/supervisão (PS);
- Interesse pelo trabalhador/ compensação (ITC);
- Desempenho da função (DR);
- Relações de apoio/suporte social (RAS).

Com a intenção de fornecer uma melhor e completa interpretação dos fatores atrás citados, apresenta-se o quadro n.º 2 onde se podem identificar os fatores de risco e a sua relação /correspondência com os conteúdos de avaliação que, com a conclusão do estudo proporciona identificar a vida social dos trabalhadores e as suas exigências psicológicas.

Quadro 2 - Fatores de risco psicossociais(FPSICO) - breve descrição

Fatores de risco	Conteúdos / descrição
Tempo de Trabalho (TT)	Refere-se a aspetos relacionados à organização e estruturação temporária da atividade laboral ao longo da semana. Avalia ainda o impacto do tempo de trabalho e o efeito deste, na vida social
Autonomia (AU)	Avalia os aspetos das condições de trabalho referentes à capacidade individual de gerir e tomar decisões sobre aspetos de organização do trabalho.
Carga de Trabalho (CT)	Significa o nível de tarefa de que o trabalhador precisa de enfrentar, bem como toda a logística necessária para resolver a mesma. Existe um risco associado à carga de trabalho provocado pela pressão de tempo, no aumento do ritmo do trabalho em horários específicos
Exigências Psicológicas (DP)	Avalia a parte cognitiva e emocional, provocados pelo grau de pressão e esforço intelectual que o trabalhador deve enfrentar no desempenho das suas tarefas.
Variedade /Conteúdo (VC)	Este fator avalia a utilidade do trabalhador perante o trabalho, e o seu reconhecimento e valorização (pessoal e económica) pela empresa e convicção de utilidade para a sociedade.
Participação / Supervisão (PS)	Este fator inclui duas formas do controle sobre o trabalho. A participação que explora a diferentes níveis de envolvimento e intervenção e colaboração do trabalhador em diferentes situações do seu trabalho e da organização. A Supervisão refere-se à avaliação que o trabalhador faz a nível de controlo exercido pelos seus superiores hierárquicos. A supervisão pode suscitar risco por ausência ou por excesso.
Interesse pelo Trabalhador /Compensação	Este fator revela o interesse que a empresa manifesta pelo trabalhador, nas questões da comunicação, formação, valorização e progressão na carreira profissional.
Desempenho da Função (DR)	Este fator considera os problemas que podem surgir da definição das tarefas de cada trabalho. Assim compreende dois aspetos: A ambiguidade do papel (dificuldade na definição e clareza das funções e responsabilidades) e o conflito de papeis, nas ordens incongruentes e incompatíveis ou contraditórias que podem conduzir ao conflito e desconforto do trabalhador.
Relações e Apoio Social (RAS)	Este fator refere-se aos aspetos e condições do trabalho que derivam das relações estabelecidas entre as pessoas no ambiente de trabalho. Realça a entreaajuda e o conflito e o papel da empresa na gestão conflituosa,

Fonte: FPSICO 3.1.(INSHT), traduzido e adaptado pelo autor.

De forma a uma melhor compreensão do método de avaliação FPSICO, (versão 3.1) apresenta-se na figura n.º 3 que, representa a roda dos fatores psicossociais e a sua correspondência com as variáveis a avaliar. Para complemento, pode consultar a tabela de relação dos fatores de risco psicossociais / item relacionados avaliados pelo questionário FPSICO, Anexo VIII.

Figura 3 - Fatores psicossociais avaliados – Método FPSICO, versão 3.1



Fonte: INSHT, (2014)

O questionário foi aplicado através da plataforma *online* dos formulários do Google *forms*. O mesmo apresentava uma breve explicação do método escolhido e os objetivos do estudo, bem como as indicações para o seu correto preenchimento.

Após a validação e correção do questionário, o mesmo foi enviado através de correio eletrónico a colaboradores chave da mesma classe profissional, a operar em diversas empresas que, por efeito em cadeia disseminam o questionário por outros técnicos de seu conhecimento profissional, para a participação no presente estudo.

Refira-se ainda que, para a obtenção do maior número de participantes, o investigador motivou a participação / colaboração através de visitas presenciais a empresas e através contactos telefónicos, de forma a sensibilizar os TSST a colaborarem. O Centro de Boas

Práticas de Segurança no Trabalho do IP/Beja, também colaborou, apelando à participação dos TSST, através da rede social *Facebook* (Grupo de Mestrado de Higiene e Segurança no Trabalho ESTIG/IP/Beja).

A aplicação e recolha de dados deste estudo decorreu entre o dia 5 de agosto e 18 de setembro de 2019.

Quer a pesquisa de informação, a recolha e o tratamento de dados desta investigação orientaram-se sempre por critérios éticos e deontológicos, de modo a garantir o princípio do consentimento, anonimato e confidencialidade dos dados.

3.8. Estratégia de tratamento de dados

Após a recolha de dados, foi necessário recorrer a outras ferramentas informáticas, para tratamento dos respetivos dados a nível estatístico e de diagnóstico. Assim, utilizou-se o Microsoft Excel e o IBM SPSS, versão 24. e a aplicação FPSICO (versão 3.4).

Para tratamento da questão aberta, inserida no questionário Bloco A, procedeu-se à análise de conteúdo, seguindo as orientações de Laurence Bardin (1971). Para análise descritiva dos dados estatísticos foi utilizado o programa informático Microsoft Excel. Recorreu-se ainda ao Software IBM SPSS *Statistics Base*, versão 24.0, tendo como objetivo a realização do teste estatístico ANOVA.

Utilizou-se ainda a aplicação FPSICO com o objetivo de identificar e avaliar os fatores de risco psicossociais de forma a fornecer informação para o diagnóstico psicossocial de uma empresa ou zonas parciais da mesma, ou grupos profissionais (INSHT, 2014).

3.9. Justificação psicométrica do método FPSICO

A fim de validar a consistência interna da escala do método FPSICO, recorreu-se ao coeficiente *alpha de Cronbach*, (1951), como uma forma de estimar a confiabilidade de um questionário aplicado numa pesquisa. O coeficiente *alpha de Cronbach*, que é indicador da confiabilidade na consistência interna deste instrumento, avalia os fatores de forma

individual e de forma global, para tal estão definidos os critérios para interpretação destes valores (Muñiz, 2005, Prieto e Muñiz, 2000):

- **Consistência inadequada:** inferior a 0,60
- **Consistência Adequada,** entre 0,60 e 0,80
- **Consistência adequada:** entre 0,70 e 0,80
- **Consistência Boa:** entre o 0,80 e 0,85
- **Consistência excelente:** Superior a 0,85

No caso do presente estudo, para a escala no seu global, o coeficiente α de *Cronbach* é de ,945 (n = 52), o que indica uma consistência de confiabilidade excelente,

Tabela 4 - Coeficientes de confiabilidade alfa de Cronbach, por fator.

Fatores FPSICO	Alpha de Cronbach do método (Muniz 2005)	Alpha de Cronbach do estudo
Tempo de trabalho	0,697	0,806
Autonomia	0,856	0,928
Carga de trabalho	0,733	0,843
Exigências psicológicas	0,737	0,810
Conteúdo do trabalho	0,705	0,801
Participação/supervisão	0,732	0,849
Interesse pelo trabalhador/compensação	0,844,	0,870
Desempenho	0,842	0,881
Relações de apoio/suporte social	0,716	0,762

Fonte: Questionários, 2019

Com base nos dados descritos na tabela n.º 1 verifica-se que o valor obtido para apuramento do coeficiente de fiabilidade, por fator do FPSICO, situa-se, maioritariamente, na consistência BOA.

3.10. Interpretação do método FPSICO

No presente ponto procede-se a questão de interpretação dos valores obtidos na aplicação da escala. Assim, para se determinar o nível de risco da amostra, as pontuações diretas foram transformadas em percentis, o que permite determinar diferentes níveis de risco. Estes estão indicados em quatro níveis:

Tabela 5 - FPSICO (3.1) – Percentis / Níveis de risco

Percentil obtido	Risco
Percentil \geq P85	Muito elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Adequado

Fonte: FPSICO (3.1) manual – Análise dos dados.

O nível de exposição ao risco divide-se em quatro categorias e as mesmas posicionam-se consoante a intensidade de exposição que se dá ao risco.

Quadro 3 - categoria de exposição ao risco e sua interpretação

Categorias de Exposição ao risco	Interpretação
Muito elevado	Acontece com muita frequência, durante o tempo de trabalho, com períodos prolongados.
Elevado	Acontece com muita frequência, durante o tempo de trabalho, com períodos curtos.
Moderado	Acontece algumas vezes durante os tempos de trabalho e por um período curto de tempo.
Adequado	Acontece esporadicamente e de forma irregular.

Fonte: FPSICO (3.1) manual – Análise dos dados.

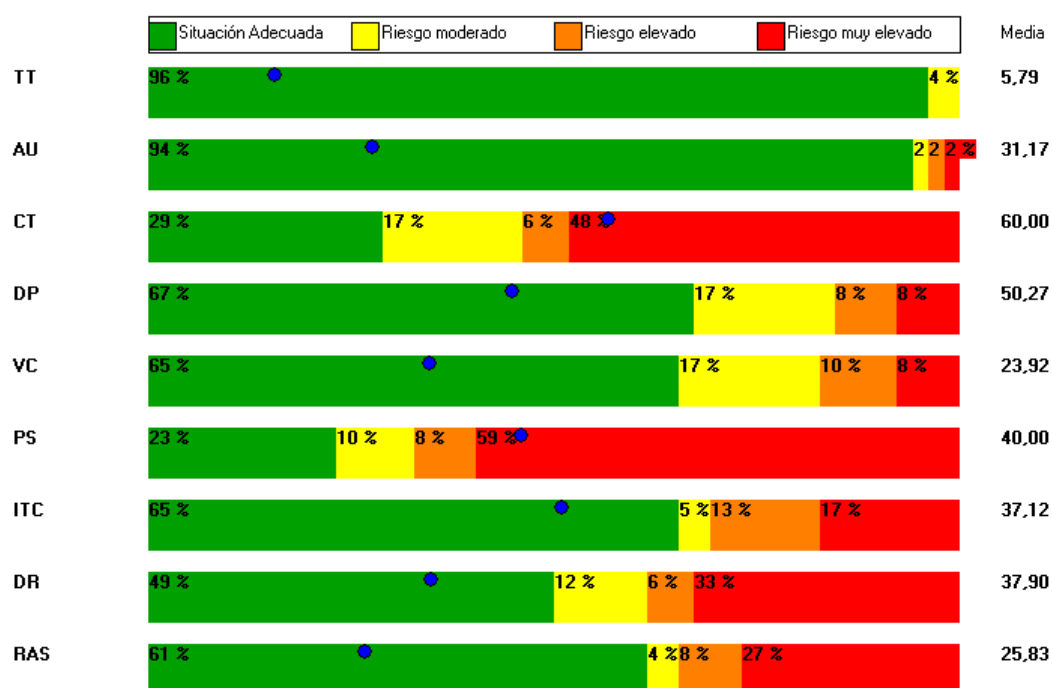
Capítulo 4 – Apresentação dos resultados

4.1. Análise dos fatores de riscos psicossociais

De seguida são descritos e analisados os fatores de risco psicossociais dos TSST a operar no Baixo Alentejo e Alentejo Litoral, em setores ramos de atividades diversificadas, através da aplicação do método FPSICO.

O gráfico n. 3, representa o total da amostra onde se pode observar o nível de exposição dos TSST aos diversos fatores de risco.

Gráfico 3 - Identificação de fatores de riscos psicossociais da amostra (FPSICO)



Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019 (FPSICO).

Ao observarmos o gráfico n. 3, podemos verificar que existe uma incidência negativa, no fator Participação /Supervisão (PS), com um valor de risco muito elevado, na ordem dos 59%. Este fator é provocado, em parte, por situações ligadas à área da supervisão e qualidade do trabalho, onde a mesma pode ser afetada devido às elevadas exigências

“psicológicas” que são feitas ao trabalhador, com o aumento da intimidação, da violência e do assédio moral (OSHA, 2007).

Observa-se ainda fator de Carga de Trabalho (CT), com um grau de risco muito elevado (48%). Este fator está relacionado com a organização e estruturação temporária da atividade laboral.

É de referir, de forma positiva, a avaliação obtida nos fatores: Tempo de Trabalho (TT), com um valor bastante adequado de 96% e no fator Autonomia (AU), com um valor de 94%.

4.2. Relação entre as variáveis sociodemográficas e os riscos psicossociais identificados

O presente ponto tem como principal objetivo relacionar as variáveis sociodemográficas (género e idade) e verificar se existe relação nos fatores de risco psicossociais identificados nos TSST.

4.2.1. Variáveis sociodemográficas - Género e Classe etária

No presente ponto pretendemos analisar os riscos psicossociais identificados na amostra, por género. Convém lembrar que, a amostra é composta por 52 respondentes, distribuídos por 31 do género feminino e 21 do género masculino.

Gráfico 4 - Género feminino

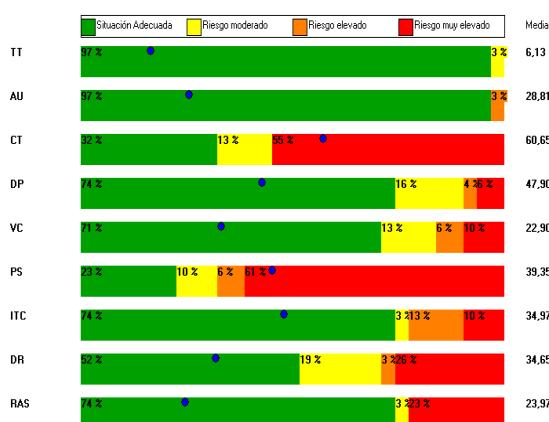
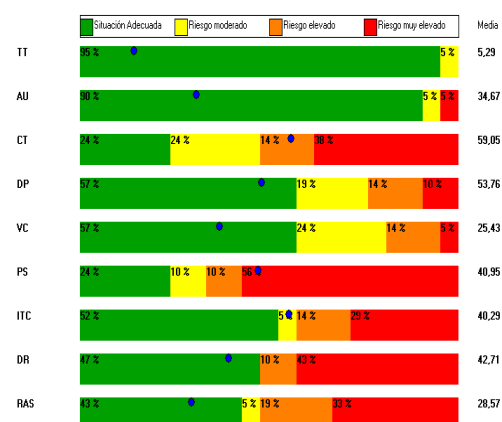


Gráfico 5 - Género masculino

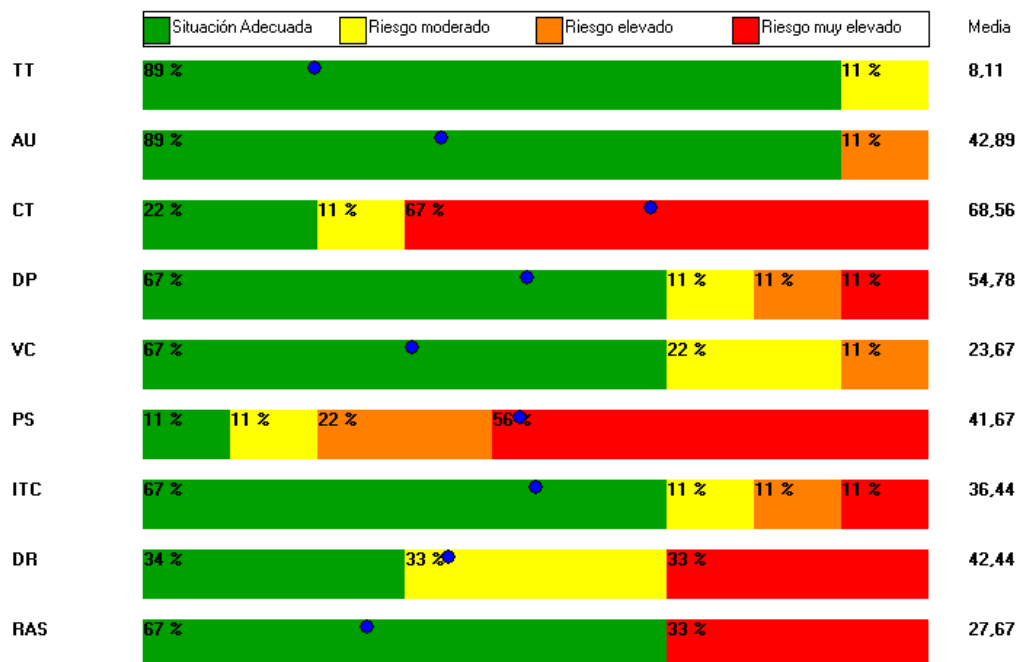


Fonte: Questionários aplicados, setembro 2019 (FPSICO).

Ao compararmos os dois gráficos referentes à distribuição por género, podemos verificar que os valores de maior incidência à exposição de risco elevado, distribuem-se pelos dois géneros, de forma bastante equiparada, considerando os fatores: Carga de Trabalho (CT) e Participação e Supervisão (PS).

Seguindo o objetivo estipulado com o intuito de perceber a relação entre as variáveis sociodemográficas (género feminino e idade), tomou-se por princípio que deveria ser averiguado o género, por classe etária, dando especial realce aos fatores identificados de risco muito elevado.

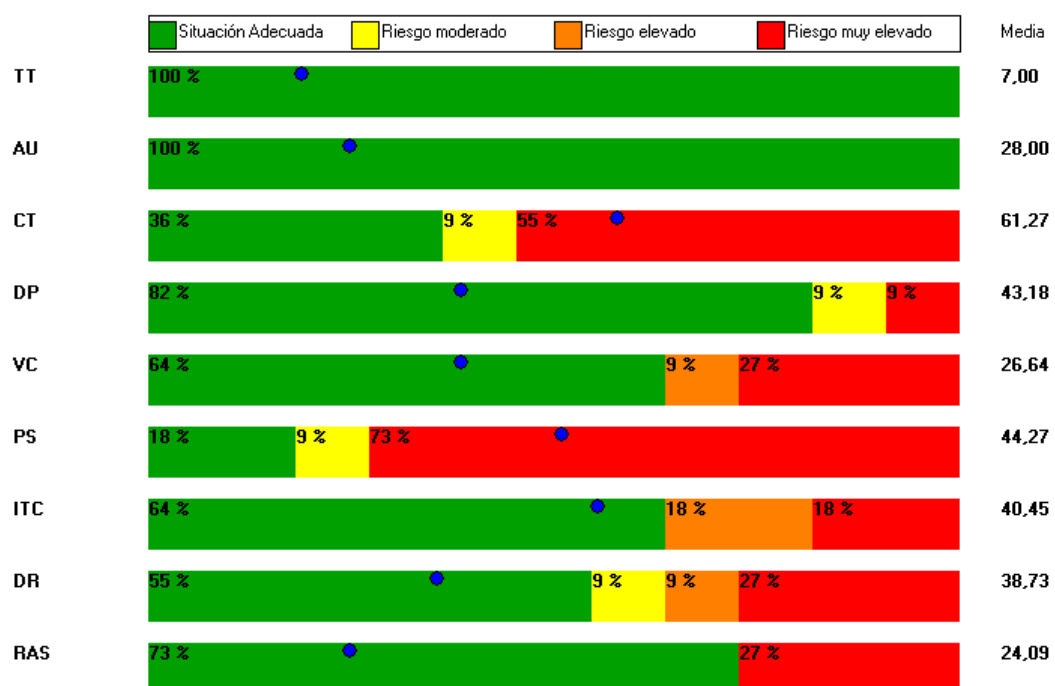
Gráfico 6 - Relação género feminino e a classe etária 24-31 anos.



Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019

Da análise do gráfico n.º 6, podemos verificar que o género feminino, na classe etária 24-31 anos, apresenta um risco muito elevado (67%) no fator Carga de Trabalho (CT). De igual modo podemos verificar que o fator Participação / Supervisão (PS) também apresenta um valor de risco muito elevado, na ordem dos 56%.

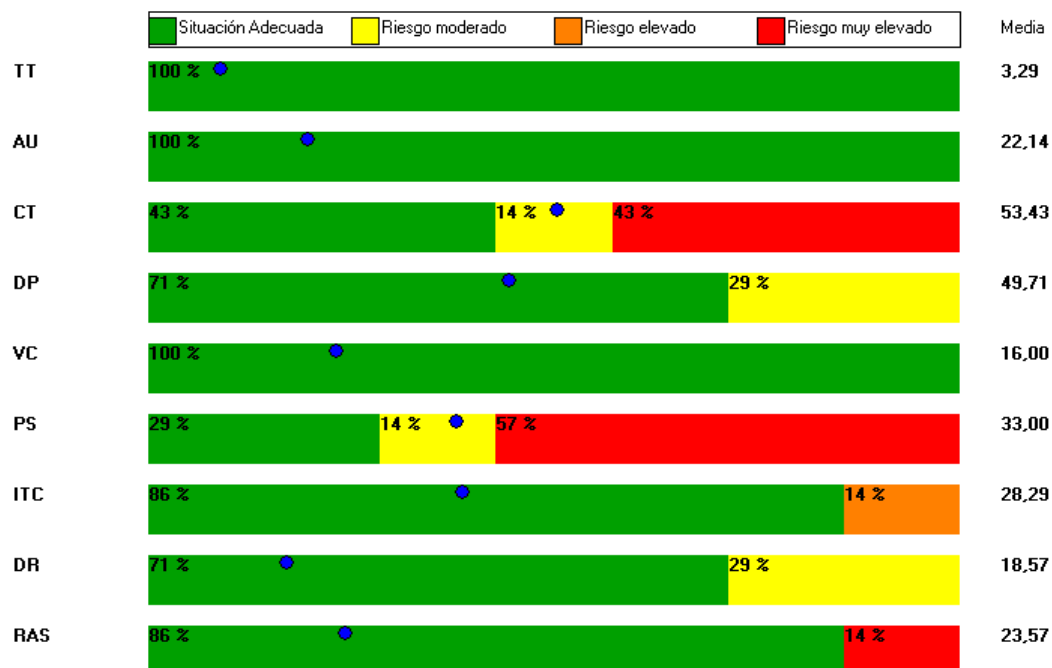
Gráfico 7 - Relação gênero feminino e a classe etária 32-39 anos.



Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019

Na classe etária 32-39 anos (Gráfico n.º 7) verifica-se no fator Carga de Trabalho (CT) um valor de risco muito elevado de 55%, e no fator de Participação/Supervisão (PS), também um valor de risco muito elevado de 73%.

Gráfico 8 - Relação género feminino e a classe etária 40-47 anos.

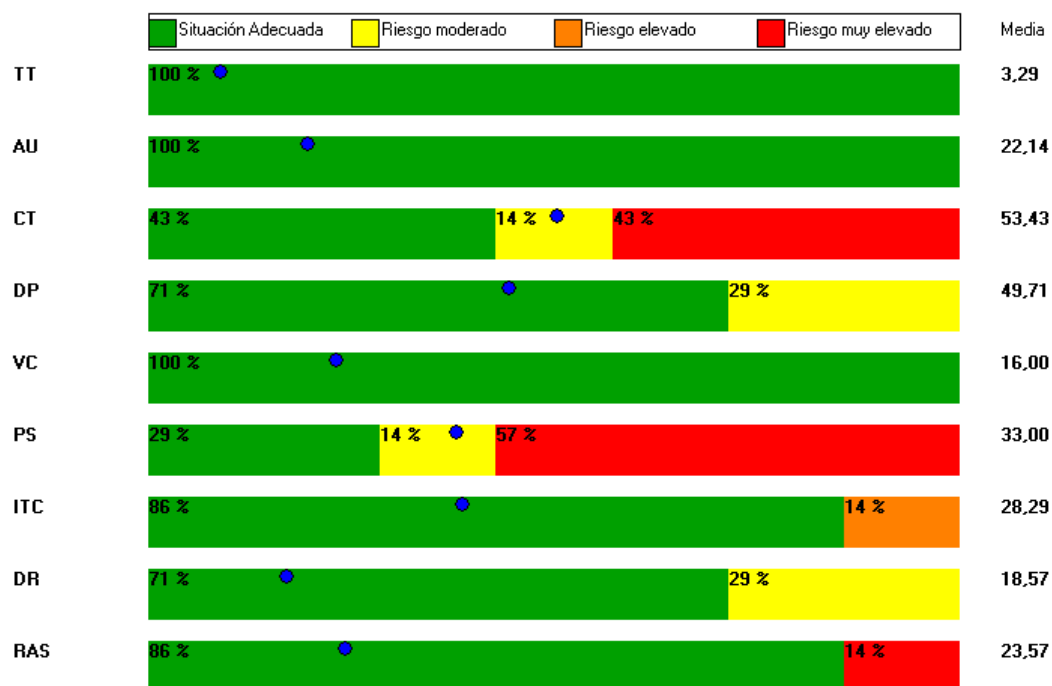


Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019

Como se pode verificar no gráfico n.º 8, a classe etária 40-47 anos apresenta um risco muito elevado em dois fatores: Carga de Trabalho (43%) e Participação /Supervisão (57%).

Convêm referenciar que o mesmo grupo em observação valida de forma bastante adequada os fatores: Tempo de Trabalho (TT), Autonomia (AU), Variedade de Conteúdo (VC) de 100%, respetivamente.

Gráfico 9 - Relação gênero feminino e a classe etária 48-62 anos.

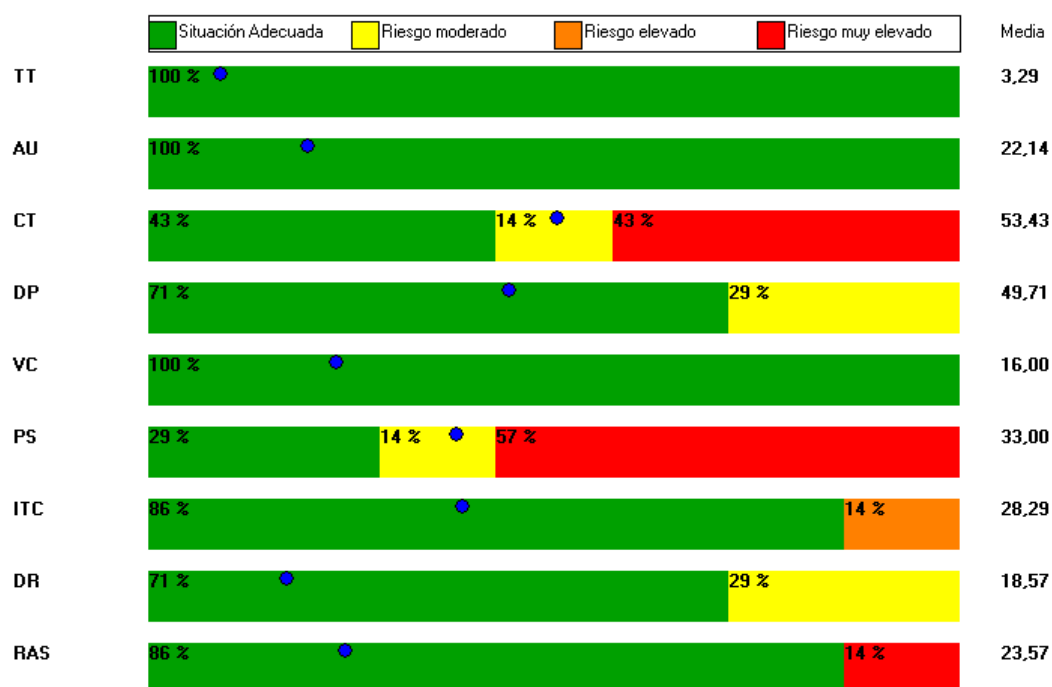


Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019

Para melhor entendimento e de forma a facilitar a leitura dos dados obtidos, por haver poucos respondentes, considerou-se, conveniente, agrupar as três últimas classes etárias, que compreende as idades entre os 48 e 62 anos. Assim, da análise do gráfico n.º 9 verifica-se que a classe etária entre os 48 anos e 62 anos registam um risco muito elevado nos fatores: Carga de Trabalho (CT) e Participação/Supervisão (PS), no valor de 43% e 57%, respetivamente.

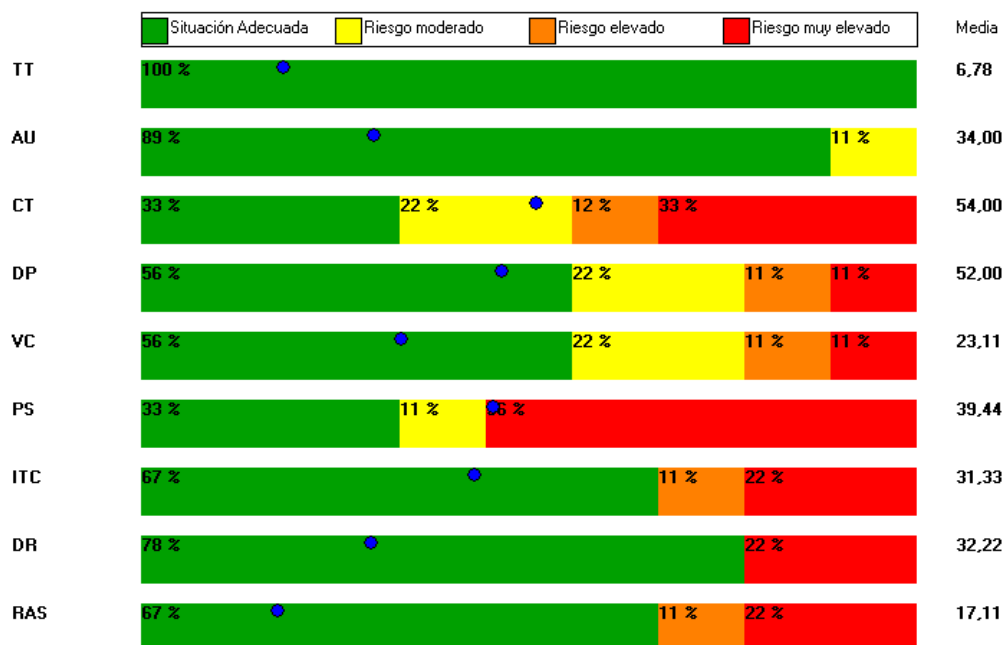
No gráfico n.º 10, podemos verificar que o género masculino da amostra, na classe etária 24 - 31 anos apresenta uma situação adequada em quase todos os fatores em apreço, verificando-se riscos elevados nos fatores Carga de Trabalho (CT) (43%) e (57%), no fator Participação e Supervisão (PS).

Gráfico 10 - Relação género masculino e a classe etária 24-31 anos.



Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019

Gráfico 11 - Relação género masculino e a classe etária 32-39 anos.



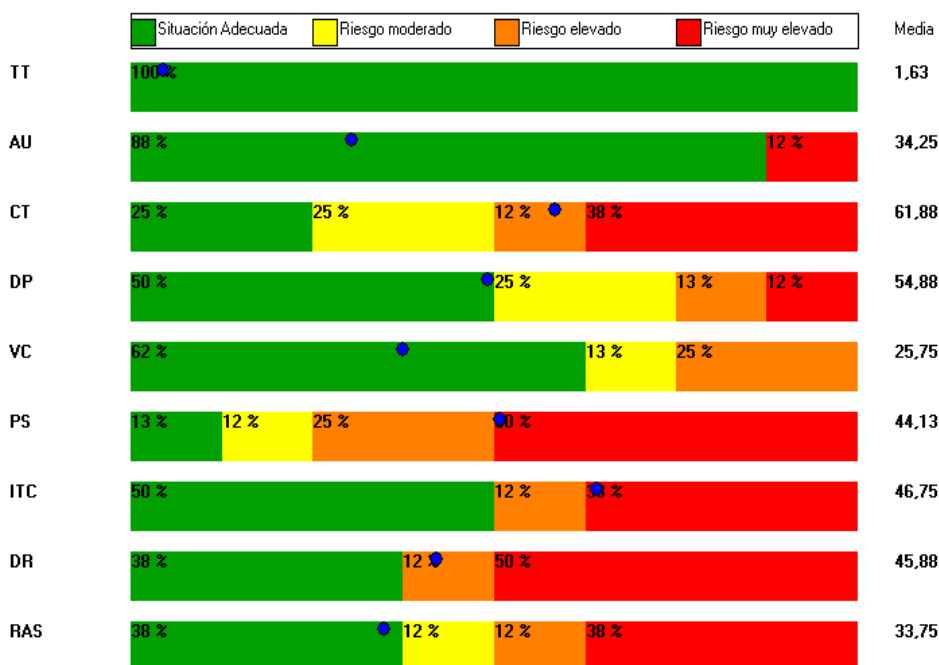
Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019

Na classe etária entre os 32-39 anos, género masculino, (Gráfico n.º 11), verifica-se que o fator Participação e Supervisão (PS) é aquele que apresenta um índice de risco mais elevado, com um valor de 56%. O fator Carga de Trabalho (CT) também está bem marcado com um valor de risco muito elevado de 33% e 12% de risco elevado.

No entanto é de evidenciar que, esta classe etária valida, positivamente, o fator Tempo de Trabalho (TT), com um total de 100%.

Derivado ao baixo número de respondentes nestas idades e de forma a facilitar a leitura dos dados considerou-se, conveniente, agrupar as três últimas classes etárias, que compreende as faixas etárias entre os 40 e 62 anos de idade.

Gráfico 12 - Relação género masculino e a classe etária 40-62 anos.



Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019

Assim, como se pode observar no Gráfico n.º 12 (relação género masculino e a classe etária 40-62 anos), verifica-se um risco de exposição elevado nos fatores Participação Supervisão (PS) e Carga de Trabalho (CT) e Desempenho da Função (DR) de 50%, respetivamente.

4.3. Relação entre as variáveis socioprofissionais e os riscos psicossociais identificados

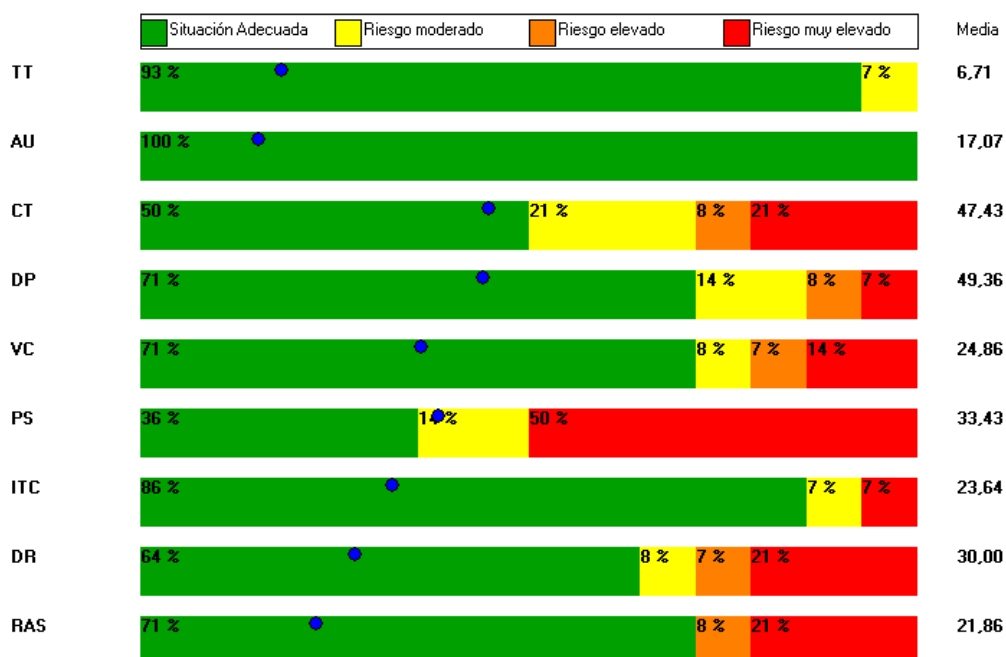
Um dos objetivos do estudo é relacionar as variáveis socioprofissionais com os riscos psicossociais identificados onde se enquadra a distribuição da amostra, por setor ou ramo de atividade, a afetação dos TSST aos setores: públicos e/ou o setor privado, o tipo de

contratualização /relação laboral e os anos de desenvolvimento da atividade profissional, de forma a analisar a probabilidade de exposição aos riscos psicossociais.

4.3.1. Setor de atividade: a indústria e os riscos psicossociais

A amostra está distribuída por diversos setores e ramos de atividade e derivado ao baixo número de respondentes integrados nas diversas áreas do ramo da indústria considerou-se por conveniência agrupar todas essas linhas de indústria, de forma a obter melhor leitura. Ainda por adequação, por ter uma representatividade muito baixa de respondentes, decidiu-se excluir os ramos de atividade da área profissional da construção civil e agricultura / pecuária, na interpretação dos dados de riscos psicossociais.

Gráfico 13 - Ramo de atividade indústria e os riscos psicossociais



Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019

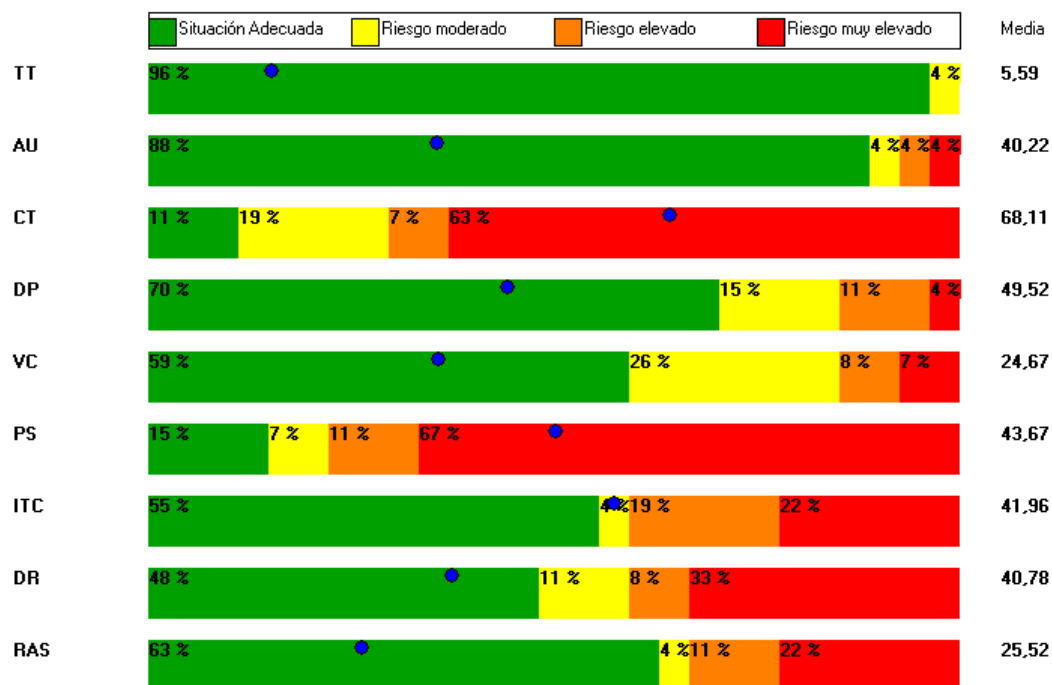
No ramo de atividade “Indústria” distribuída por diversas variantes do ramo industrial observamos, de forma positiva, que a nível do fator Autonomia (AU) apresenta uma situação de satisfação adequada de 100%.

A nível do fator Participação/Supervisão (PS) verifica-se uma incidência de 50% de risco muito elevado.

4.3.2. Atividade de serviço de segurança e saúde no trabalho e os riscos psicossociais

O presente ponto tem por finalidade analisar a atividade profissional de segurança e saúde no trabalho (Gráfico n.º 14). Refira-se que os TSST, a operar no BAAL, estão distribuídos pelo setor privado, em empresas prestadoras de serviços externos e pelo setor público, enquadrados em vários organismos da administração pública central e local.

Gráfico 14 - Atividades de Serviço de Segurança e Saúde no trabalho



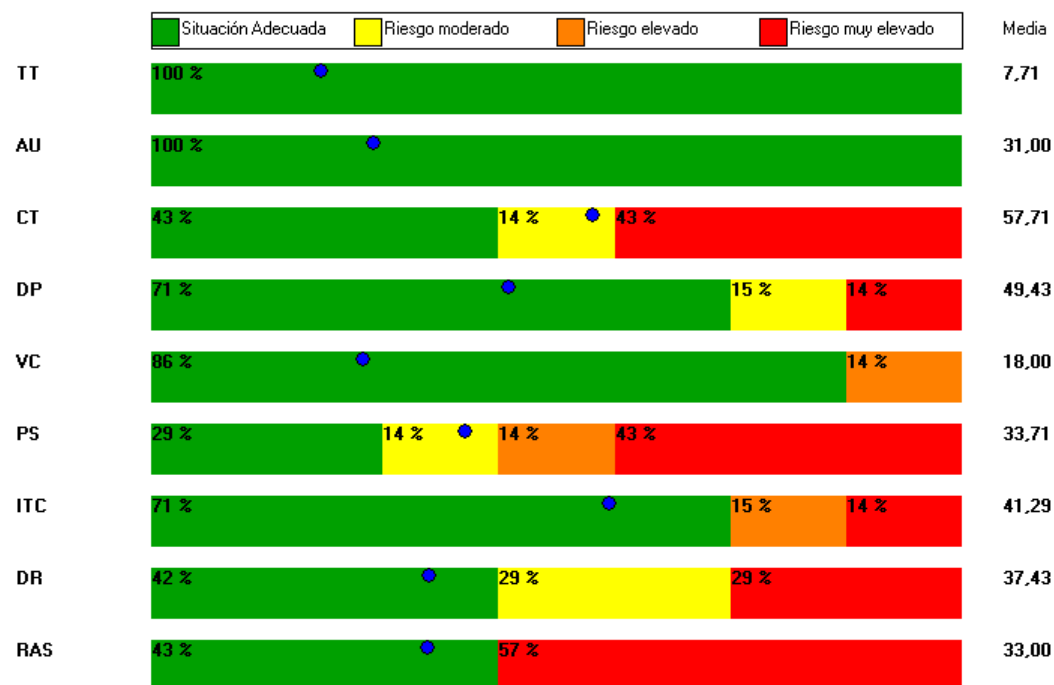
Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019 (FPSICO).

Analisando os fatores de riscos psicossociais na profissão de TSST, no setor público e setor privado, observa-se maior exposição de risco, aos fatores Participação /Supervisão (PS), com um índice de 67% e ao fator Carga de Trabalho (CT) com um índice de risco de 63%.

Convém referenciar que os TSST avaliam de forma positiva, com situação adequada, os fatores: Tempo de Trabalho (TT) 96% e o fator autonomia (AU), com um índice de 88%.

4.3.3. Ramo de atividade de eletricidade / gás / saneamento e resíduos e os riscos psicossociais

Gráfico 15 - Atividade: eletricidade/gás/ saneamento e resíduos



Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019

Ao analisar o Gráfico n.º 15, que corresponde aos TSST afetos aos ramos de atividade eletricidade/gás/ saneamento e resíduos, observa-se que estes Técnicos estão mais expostos aos fatores de Relações de Apoio / Suporte Social (RAS), com um valor de exposição de 57%. Observa-se ainda uma exposição de risco muito elevado aos fatores: Carga de Trabalho (CT) e Participação/Supervisão (PS), de 43%, respetivamente.

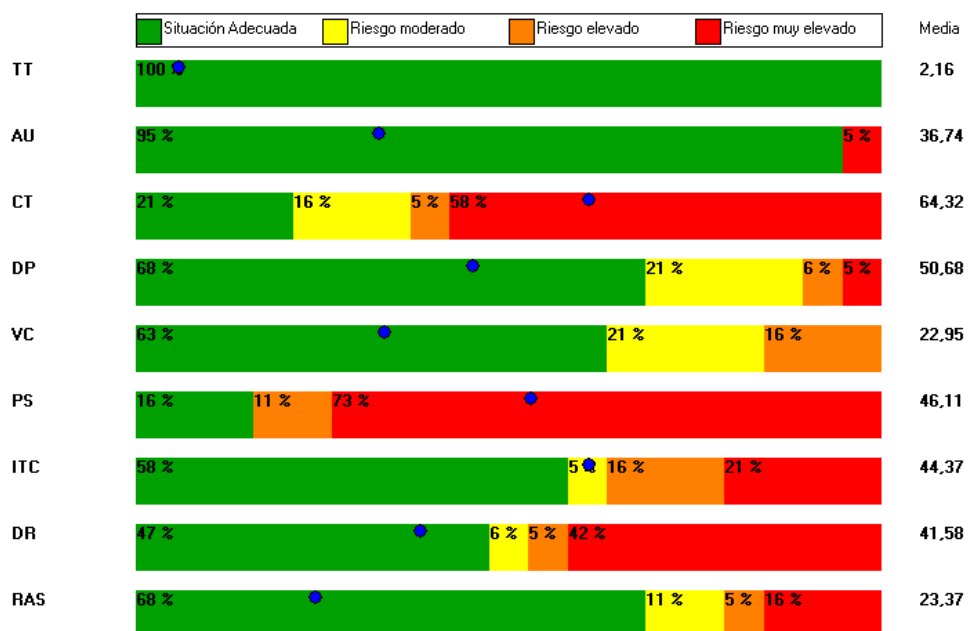
4.3.4. Vínculo contratual dos inquiridos ao setor público e setor privado e os riscos psicossociais

No que respeita ao vínculo dos inquiridos aos setores: público ou setor privado, verificamos que, 19 destes encontra-se vinculados ao setor público, distribuídos pela administração pública central e local, através da prestação de serviços na área da saúde, educação, entidades reguladoras e autarquias.

No setor privado, os 33 participantes no estudo estão distribuídos por diversos ramos de atividade: Atividades de Serviço SST - Empresas Prestadoras de Serviços Externos; Eletricidade / Gás/ Saneamento/ Resíduos; Construção Civil; Agricultura e Pecuária; Indústria Extrativa de Minerais; Indústria Química; Indústria de Produtos Petrolíferos Refinados; Indústria Automóvel /aeronáutica, e indústria metalomecânica.

Ao analisar o gráfico n.º 16., observamos que os colaboradores, afetos ao setor público, apresentam maior percepção de exposição aos fatores: Participação / Supervisão (PS) com 73% e ao fator Carga de Trabalho (CT) com 58%.

Gráfico 16 - O vínculo contratual ao setor público e os riscos psicossociais



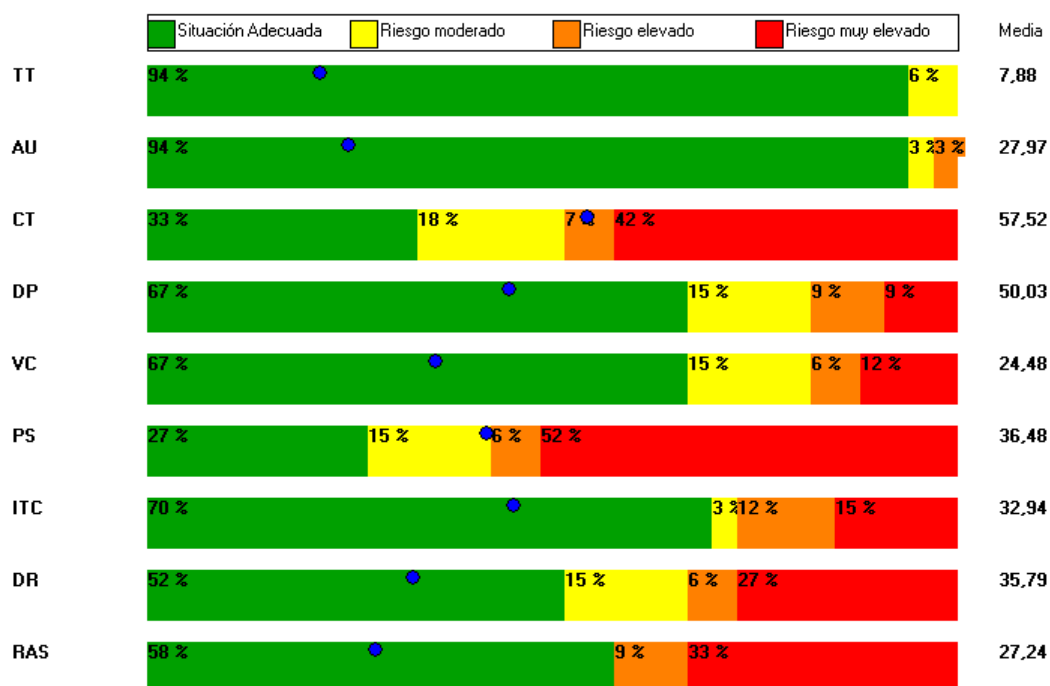
Fonte:

Questionário aplicados, setembro 2019

É de frisar que os mesmos colaboradores validam, positivamente, o fator Tempo de Trabalho (TT) 100% e o fator Autonomia (AU), com 95%.

Relativamente aos colaboradores afetos ao setor privado, podemos observar no gráfico n.º 17 que estes apresentam um valor de exposição mais elevado aos fatores: Participação /Supervisão (PS) de 52% e ao fator Carga de Trabalho (CT) de 42%.

Gráfico 17 - O vínculo contratual ao setor privado e os riscos psicossociais



Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019

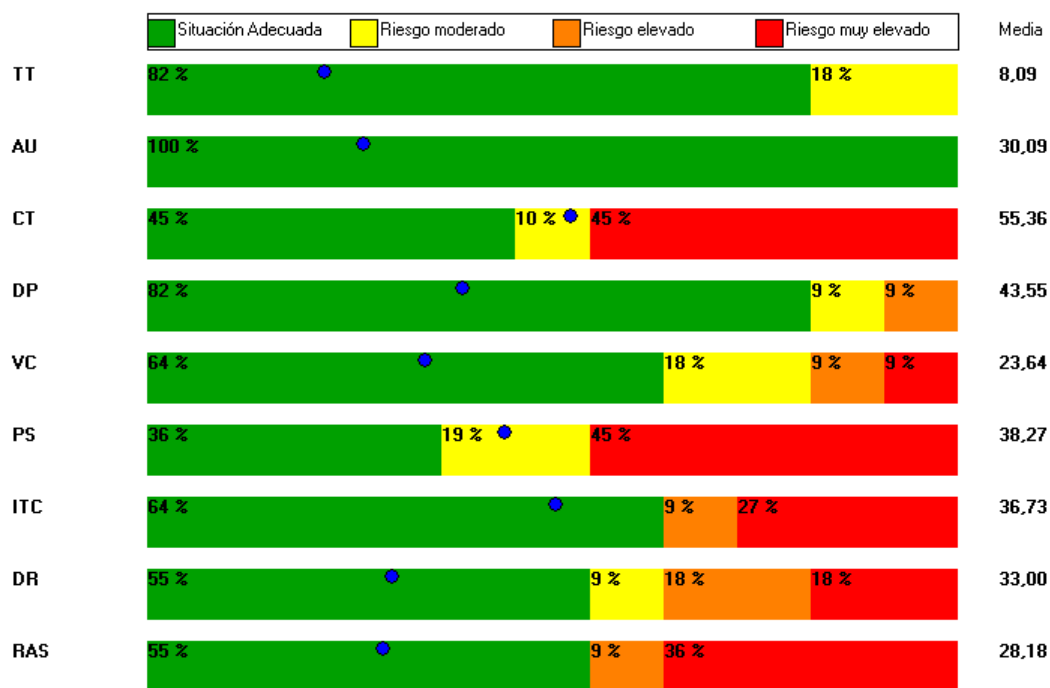
Os mesmos colaboradores classificam, positivamente, os fatores Tempo de Trabalho (TT) e Autonomia (AU), de 93%, respetivamente.

4.3.5. Tipo de contrato de trabalho / vínculo profissional e os riscos psicossociais

A nível de vínculo profissional e/ou contratualização dos inquiridos, com a entidade empregadora, sabemos que 52% (27) respondentes têm contrato de trabalho por tempo indeterminado, 27% (14) contrato de trabalho a termo certo e 21% (11), com contratualização a termo incerto.

Na análise do gráfico n.º 18, onde se identificam os riscos psicossociais aos inquiridos com contrato de trabalho por “tempo indeterminado”, verifica-se, positivamente, com situação adequada, aos fatores: Autonomia (AU) Tempo de Trabalho (TT).

Gráfico 18 - Contrato de trabalho por tempo indeterminado e os riscos psicossociais

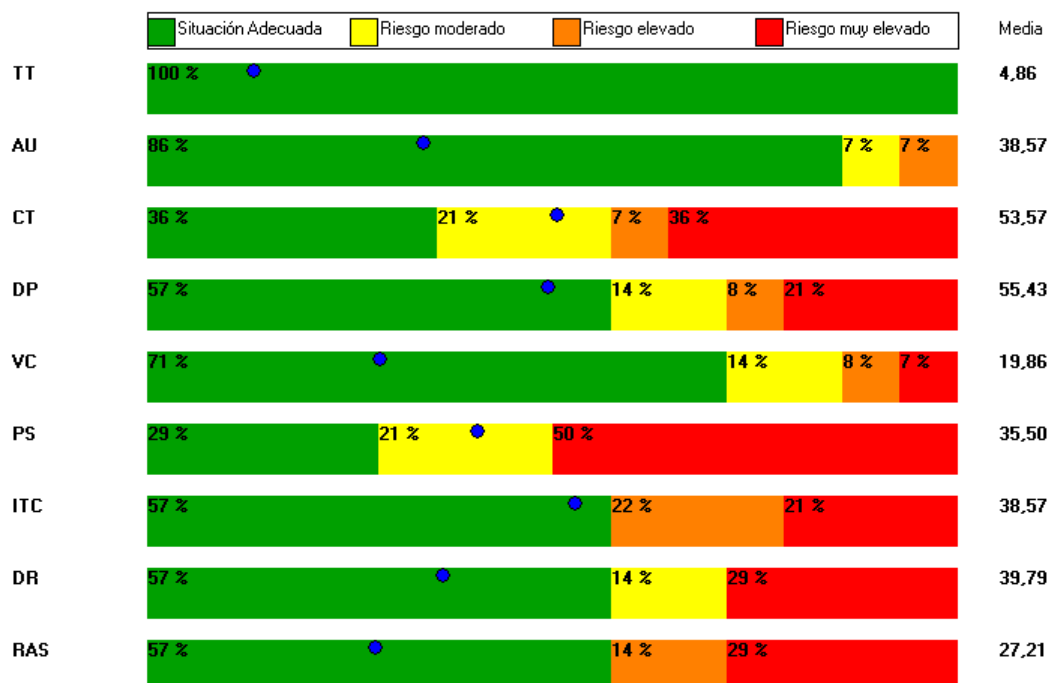


Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019

No fator Carga de Trabalho (CT) e fator Participação / Supervisão (PS), verifica-se um risco elevado de 45%, respetivamente.

No gráfico n.º 19, onde se pode analisar os inquiridos com a contratualização de trabalho a “Termo Certo”, verifica-se uma incidência de risco muito elevado no fator Participação /Supervisão (50%) e o fator Carga de Trabalho (CT) regista um índice de risco muito elevado de 36%. Observa-se ainda uma situação de valores adequados, respeitante aos fatores Tempo de Trabalho (TT) 100% e 86% ao fator Autonomia (AU).

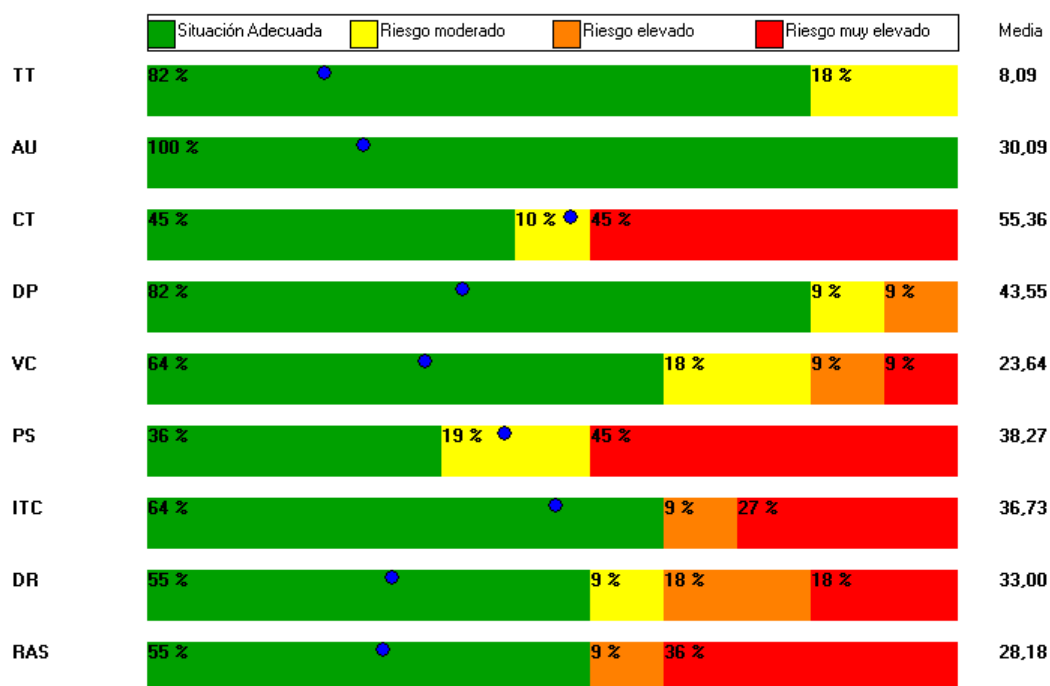
Gráfico 19 - Contrato de trabalho a termo certo e os riscos psicossociais



Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019

Da análise do gráfico n.º 20, relacionado com os inquiridos com contratualização a termo incerto, observa-se um valor de 18% de risco moderado e 82% de situação adequada, ao fator Tempo de Trabalho (TT).

Gráfico 20 - Contrato de trabalho a termo incerto e os riscos psicossociais



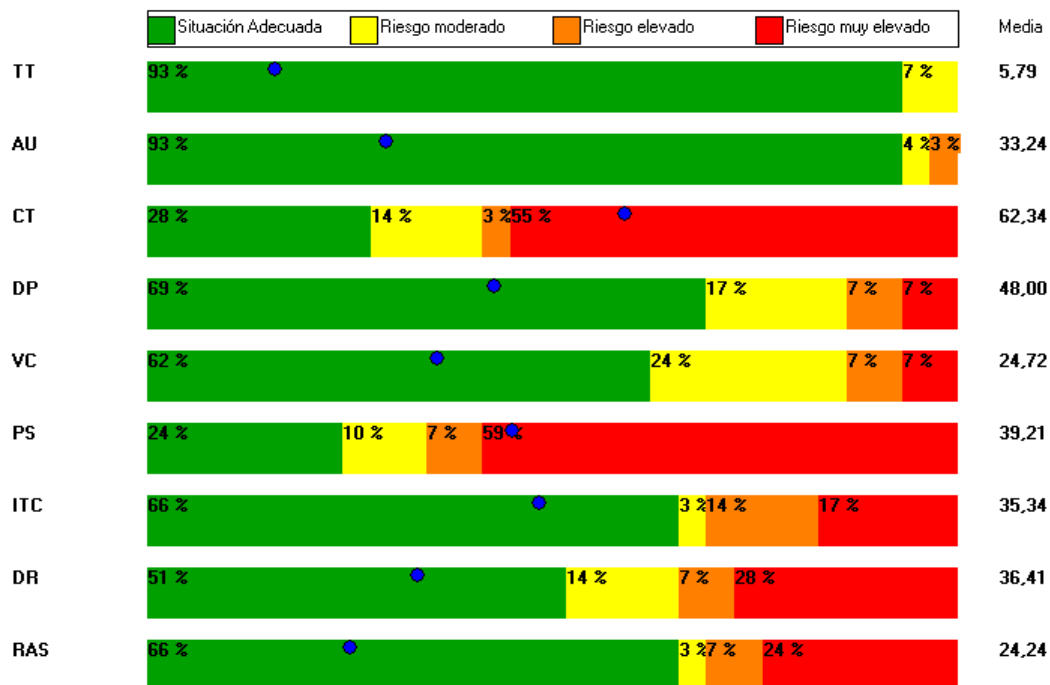
Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019

É de referir que a nível do fator Autonomia (AU), existe uma manifestação de situação adequada, enquanto as manifestações de risco mais elevado e risco moderado concentra-se no fator Participação/Supervisão (64%).

4.3.6. Anos de atividade profissional de TSST

No presente ponto analisa-se os anos de serviço de atividade de TSST dos inquiridos e os riscos psicossociais associados.

Gráfico 21 - Anos de atividade profissional de SST (de 1 a 5 anos)

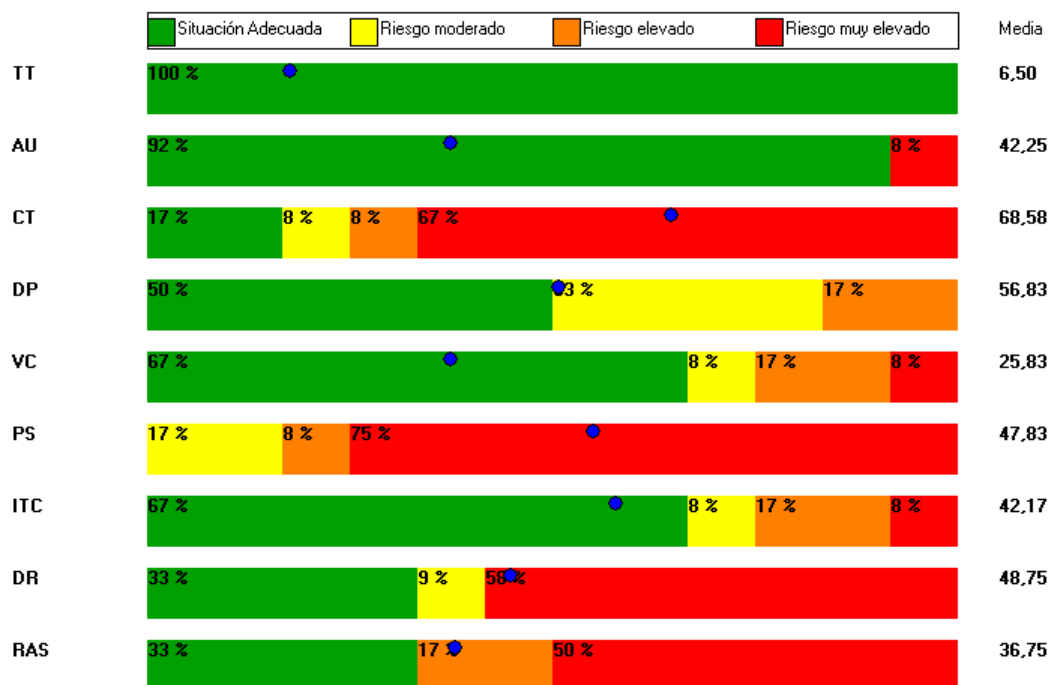


Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019

Ao analisarmos o Gráfico n.º 21, que corresponde aos inquiridos que desenvolvem a sua atividade profissional entre 1 e 5 anos, percecionamos que estes colaboradores apresentam maior índice de exposição aos fatores Participação/Supervisão (PS) 59% e ao fator Carga de Trabalho (CT) com 55%.

É de salientar que este grupo de trabalhadores (TSST), a desenvolver a atividade profissional até 5 anos, evidenciam os fatores de Tempo de Trabalho (TT) e Autonomia (AU), com um índice de conforto, bastante adequado, de 93%, respetivamente.

Gráfico 22 - Anos de atividade profissional de SST (de 6 a 10 anos)



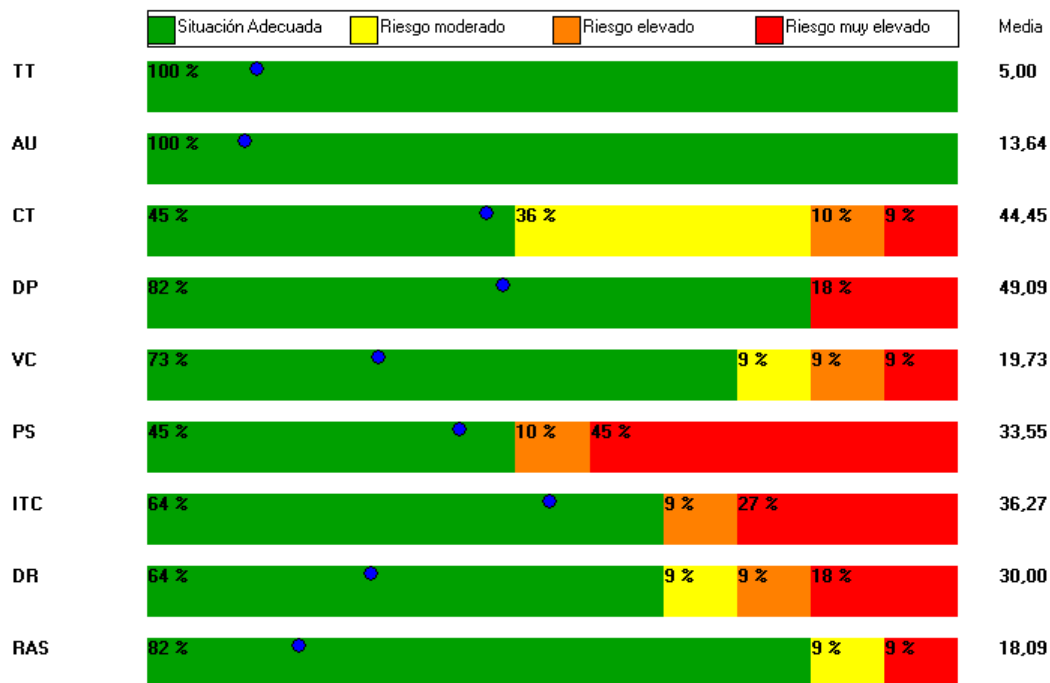
Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019

Os inquiridos que, desenvolvem a sua atividade de TSST entre 6 e 10 anos, (Gráfico n.º 22), registam um índice de exposição de 75%, no fator Participação / Supervisão (PS) e 67% no fator e Carga de Trabalho (CT). Apresenta ainda um risco elevado aos fatores: Desempenho da Função (DR) de 58% e 50% ao fator Relações de Apoio Social (RAS).

É de frisar que o mesmo grupo de colaboradores valida de forma positiva, situação adequada, a 100% o fator Tempo de Trabalho (TT) e 92% ao fator Autonomia (AU).

No grupo de TSST que desenvolve sua atividade profissional entre 11 e 20 anos, apenas se registam dois trabalhadores e, por uma questão de lógica de interpretação de dados, os mesmos foram agrupados, passando a registrar-se um novo grupo, que compreende os anos de trabalho na atividade de TSST entre os 11 e 20 anos.

Gráfico 23 - Anos de atividade profissional de SST (de 11 a 20 anos)



Fonte: Questionário aplicados, setembro 2019

Assim, ao observamos o gráfico n. °23, onde se enquadram os colaboradores (TSST), com mais anos de desenvolvimento de atividade profissional (11 e 20 anos), verificamos que estes estão mais expostos ao fator Participação / Supervisão (PS), com um registo de índice de risco muito elevado de 45%.

É de referenciar também que este grupo de trabalhadores, com mais anos de serviço, referencia. positivamente, a nível de 100%, os fatores: Tempo de Trabalho (TT) e Autonomia (AU).

4.4. Breves Considerações

Tendo por observação os resultados obtidos sobre os fatores de riscos psicossociais da amostra, conclui-se que os TSST apresentam maior exposição de risco aos fatores Carga de Trabalho (CT) e Participação Supervisão (PS).

Da mesma forma é de salientar que os TSST consideraram de forma bastante positiva e, confortável os fatores de Tempo de Trabalho (TT) e Autonomia (AU).

Verificou-se no decorrer da análise dos fatores de riscos psicossociais associados aos TSST que existem alterações diferenciadas e significativas na exposição aos fatores de risco, tendo em conta as variáveis independentes como: os ramos ou setores de atividade a que estão ligados bem como a os tipos de contratualização laboral, aos anos de desenvolvimento da atividade, ao vínculo aos setores privados ou setor público bem como os grupos etários onde os técnicos estão agrupados.

Capítulo 5 - Discussão dos resultados

O presente estudo enquadrrou-se na temática dos riscos psicossociais, sendo esta resultante das alterações significativas que ocorrem no mundo laboral, desenvolvendo riscos emergentes no campo da segurança e saúde no trabalho que, conduzem além de riscos físicos, químicos biológicos, ao surgimento de riscos psicossociais.

Nesta linha de orientação o presente estudo teve como principal objetivo, a pretensão de analisar se os TSST, a desenvolver a atividade profissional do BAAL, em ramos de atividade diversificados existentes na região, estão expostos a condições de trabalho adversas e se estes são afetados por fatores psicossociais de risco e se os mesmos trazem consequências no seu estado de saúde, possibilitando assim a criação de planos de intervenção de forma diminuir ou corrigir esses riscos. Ainda para melhor complemento, foram definidos objetivos específicos e hipóteses com a intenção de conhecer, perceber e relacionar as características sociodemográficas e socioprofissionais dos técnicos em estudo.

Para a obtenção de dados utilizou-se o questionário FPSICO produzido, testado e validado pelo INSHT, com a intuito de avaliação dos fatores de riscos psicossociais. Para uma melhor e mais completa obtenção de dados de forma a caracterizar o melhor possível a amostra foi necessário acrescentar questões de natureza particular, de cariz sociodemográfico e socioprofissional.

5.1. Caracterização da amostra

A maioria dos colaboradores do presente estudo é do género feminino (31 mulheres e 21 homens), com uma média de idades de 38 anos. A grande maioria (63%) é detentora do grau de licenciatura, 29% com o grau académico de mestrado, 5,7% com o grau de bacharelato e apenas um colaborador regista o grau académico de doutoramento.

A maioria desenvolve a sua atividade profissional de TSST no setor privado (63%) e 36% no setor público e encontram-se distribuídos por diversos setores e ramos de atividade. A nível de vínculo laboral 52% é detentora do contrato de trabalho por tempo indeterminado, 27% registam contrato de trabalho a termo certo e 21% tem estabelecido contrato de

trabalho a termo incerto. A maioria dos colaboradores tem em média 6 anos de desenvolvimento de atividade de Técnico Superior de Segurança no Trabalho.

As características da amostra obtida são corroboradas pelo estudo de Ramalho e Costa (2017), verificando-se semelhanças, nomeadamente, a nível dos respondentes por género, observando-se uma maior participação dos respondentes do género feminino em relação ao género masculino. Constata-se também semelhança no aspeto dos respondentes se situarem, maioritariamente, no setor privado. A nível de contratualização laboral também se regista afinidade, com maior relevo para os contratos de trabalho sem termo.

5.2. Identificação da exposição de riscos psicossociais da amostra

No que concerne aos principais riscos psicossociais a que os TSST, que desenvolvem a sua atividade profissional no BAAL, se encontram expostos, com maior grau de evidência, a um “risco muito elevado”, salientam-se os fatores: Carga de Trabalho (CT) e Participação/Supervisão (PS),

Os fatores identificados estão relacionados, de forma geral, com a fraca capacidade de lidar com as exigências da profissão ou as exigências de tarefas específicas. Neste sentido, devemos apurar que o fator Carga de Trabalho (CT) está relacionado com o tipo de tarefa que o trabalhador precisa de enfrentar, a pressão do tempo e o aumento dos ritmos de trabalho, em horários específicos, conduzem, sem dúvida, a uma pressão do seu estado de saúde (INSHT, 2014). Tal situação vai ao encontro dos resultados do estudo de Ramalho e Costa (2017), onde indicam que os fatores psicossociais de risco a que os TSST estão expostos estão, maioritariamente, associados ao ritmo de trabalho intenso, no cumprimento de prazos rígidos, o que, certamente, conduz a uma maior supervisão e exigências, por parte das chefias.

Reconhecemos que o fator Participação / Supervisão (PS) que inclui duas formas de controlo sobre o trabalho: aquele que o trabalhador exerce através de sua participação em diferentes aspetos do trabalho e aquele que a organização exerce sobre o trabalhador através da supervisão de suas tarefas (INSHT, 2014). Acresce, ainda, a supervisão em relação à

qualidade do trabalho, onde a mesma poderá vir a ser afetada, consequência das elevadas exigências psicológicas que, incidem sobre o profissional (OSHA, 2007).

Todas as tarefas que exigem um alto e preciso desempenho, muita concentração, e responsabilidade, períodos de trabalho de longa duração, exigência de um atendimento ao público entre outras, são ações que ilustram os riscos psicossociais e provocam consequências debilitações mentais para os trabalhadores (Oliveira, 2019).

É de referenciar que os fatores de riscos psicossociais identificados na amostra que se exibem, positivamente, em “situação adequada” são: Tempo de Trabalho (TT) que está estreitamente ligado à organização e estruturação temporária da atividade laboral com a vida social; e o fator Autonomia (AU), que avalia os aspetos das condições de trabalho referentes à capacidade individual de gerir e tomar decisões sobre os aspetos da organização do trabalho (INSHT, 2014).

5.3. As variáveis sociodemográficas da amostra e os riscos psicossociais

Em relação à variável género e idade e os riscos psicossociais observa-se que estas estão estatisticamente relacionadas. Por observação podemos concluir que, o género feminino e o género masculino, representado na amostra, em todas as classes etárias, apresentam maior evidência de risco “muito elevado” em relação aos fatores: Carga de Trabalho (CT) e Participação Supervisão (PS). É ainda de salientar, de forma positiva, que classificam o fator de Tempo de Trabalho (TT) como um risco “adequado”.

Considerando a primeira hipótese (H1) colocada inicialmente, afim de verificar se existe relação significativa entre as variáveis sociodemográficas (género e idade) e os fatores de risco psicossociais dos TSST a operar no BAAL, constata-se que existe uma relação entre estas variáveis, com a perceção aos fatores de risco psicossocial relacionados com a Carga de Trabalho e a Participação/ Supervisão, mas com a aplicação do teste ANOVA, (Anexo III) ao fator idade, sugere-nos diferenças estatisticamente significativas apenas ao fator Autonomia (AU), o que vai ao encontro do estudo realizado por Ramalho e Costa (2017), onde indicam que os TSST manifestam mais incómodo na questão da Autonomia, apesar destes profissionais terem autonomia técnica, em parte, os mesmos não podem participar nas decisões relativas ao seu trabalho.

5.4. As variáveis socioprofissionais da amostra e os riscos psicossociais

A nível dos setores/ramos de atividade e os riscos psicossociais verificou-se que os TSST a desenvolver a sua atividade profissional no **setor da Indústria** apresentam exposição aos riscos psicossociais, com uma maior incidência no fator Participação/Supervisão. É de realçar que os mesmos técnicos, em observação, validam, de forma bastante positiva, o fator Autonomia (AU).

Em referência aos TSST que desenvolvem a sua atividade profissional nas Empresas Prestadoras de Serviços (Setor privado), conjuntamente com os TSST que estão a desenvolver a sua atividade profissional na Administração Pública (Central e Local), Verifica-se que estes profissionais de SST estão mais expostos aos fatores Carga de Trabalho (CT) e Participação/Supervisão (PS), mas ambos referenciam de situação confortável o fator Tempo de Trabalho (TT), que está associado à organização dos tempos de laboração e os efeitos destes na vida social e familiar, o que, nesta situação se pode interpretar de forma positiva.

No que respeita aos TSST a desenvolver a sua atividade ligada ao setor **da Eletricidade/Gás e Saneamento e Resíduos**, concluiu-se que estes profissionais apresentam índice de maior exposição de risco ao fator Relações de Apoio Social (RAS), reconhece-se que este fator está estreitamente ligado às relações interpessoais, em contexto de trabalho e caso estas relações entrem em conflito, com colegas e / ou superiores, os mesmos podem provocar pressão psicológica, danos na saúde dos profissionais. (EU-OSHA, 2014).

Para melhor entendimento sobre os ramos de atividade representados na amostra foi aplicado o teste ANOVA (Anexo IV), a um fator e os dados obtidos sugerem-nos diferenças estatisticamente significativas ao fator Autonomia (AU), situação que está estreitamente relacionada com os aspetos da participação do trabalhador na organização das tarefas e a autonomia na tomada de decisões.

Neste contexto convém referir a exposição da AESST (ESENER, 2018) no que concerne aos setores de atividade, onde elucida que o contexto nacional parece estar relacionado com diferenças na gestão dos riscos psicossociais em todos os tipos de organizações, embora

essa relação seja fraca em alguns setores. Nos setores da agricultura, da silvicultura e da pesca e nos setores indústria extrativa de minerais, da construção civil, da eletricidade, o baixo nível de gestão dos riscos psicossociais, tal facto poderá explicar-se pela imensidão de pequenas organizações nesses setores, que, como se reconhece, têm uma gestão dos riscos psicossociais mais frágil, independentemente do contexto nacional.

5.5. Vínculo dos TSST ao setor público e/ou setor privado e os riscos psicossociais

No que respeita aos TSST afetos ao setor público e setor privado pode-se concluir que ambos apresentam um índice elevado de exposição aos mesmos fatores de risco psicossociais: Carga de Trabalho (CT) e Participação/Supervisão (PS).

É ainda de salientar as semelhanças manifestadas pelos TSST, dos dois setores, em relação ao grau de satisfação, em que ambos classificam de situação muito adequada os fatores: Tempo de Trabalho (TT) e Autonomia (AU).

Aplicando-se o teste ANOVA a estes dois grupos de TSST, afetos ao setor público e setor privado, (Anexo V) é sugerido a existência de diferenças estatisticamente significativas, com maior evidência, aos fatores: Tempo de Trabalho (TT) e Participação/Supervisão (PS) que, de forma direta são fatores com associação à estrutura da empresa e suas incidências na organização dos tempos de trabalho, na supervisão por parte dos superiores hierárquicos e o seu reflexo na vida social, em associação com o estudo editado por Amaro (2013) onde explica que os problemas profissionais podem repercutir-se na vida privada das pessoas. Os horários de trabalho variáveis e imprevisíveis, sobretudo quando o trabalhador não tem qualquer possibilidade de os ajustar às suas necessidades pessoais, podem originar um conflito entre as exigências profissionais e a vida privada.

5.6. O tipo de contrato de trabalho/ vínculo profissional dos TSST

Em relação ao tipo de contratualização estabelecida podemos afirmar que os TSST com contrato de trabalho por tempo indeterminado e a termo incerto, apresentam níveis de exposição aos mesmos fatores de risco, nomeadamente a Carga de Trabalho (CT) e

Participação Supervisão (PS). Por curiosidade também são estes os que apresentam melhores índices de satisfação ao fator Autonomia (AU), situação partilhada pelo estudo desenvolvido por Ramalho e Costa (2017) onde proferem que as questões inseridas na categoria da Autonomia, não manifestam fonte de especial constrangimento.

Os TSST com contratualização a termo certo apresentam uma exposição de risco elevado ao fator de Participação / Supervisão (PS) e um grau de satisfação ao fator Tempo de Trabalho (TT).

Analisando os riscos psicossociais, em função do tipo de contratos de trabalho, correspondentes aos colaboradores (TSST), através da aplicação do teste estatístico da ANOVA, a um fator (Anexo VI), os dados indicam-nos diferenças estatisticamente significativas, ao fator Participação/Supervisão (PS), sabendo que este fator está interligado a formas de controlo sobre o trabalho que, a entidade empregadora exerce sobre o trabalhador através da supervisão de suas tarefas e ao fator de participação que explora diferentes níveis de envolvimento, podendo até envolver o trabalhador a participação no planeamento e tomadas de decisão. Reconhece-se que situações desta natureza só poderão ocorrer com contratos de trabalho sólidos, tendo por base o explanado por Amaro (2013), onde afirma que as novas formas de contratos de trabalho na área da segurança e saúde no trabalho, é fator de insegurança derivado aos contratos de trabalho precários, sendo que serão, sempre, estes trabalhadores a efetuar as tarefas mais perigosas, trabalham em piores condições e recebem menos formação em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Os trabalhadores miseravelmente empregados não possuem controlo sobre a duração dos seus empregos, os seus salários baixos o cansaço e desgaste quando se trabalha longas horas, são fatores que conduzem ao desenvolvimento de sentimentos de ansiedade. (Mayhew, 2003, citado por Matos, 2014).

5.7. Anos de atividade profissional de TSST

Em observação aos anos de dedicação ao desenvolvimento da atividade profissional de TSST do estudo, verifica-se que quanto maior é a antiguidade no serviço, menor é a exposição aos riscos psicossociais.

É de evidenciar que os técnicos com maior grau de exposição, aos riscos psicossociais, são os que desenvolvem a atividade, entre os 6 e 10 anos.

Observou-se ainda que, em todos os grupos em apreciação (anos de serviço), apresentam uma validação positiva aos fatores Tempo de Trabalho (TT) e Autonomia (AU).

Analisando os anos de desenvolvimento da atividade profissional, em função dos anos de trabalho dos TSST, (Anexo VII), os dados obtidos expressam diferenças estatisticamente significativas nos fatores: Carga de Trabalho e Exigências Psicológicas. As observações do teste permitem-nos atestar que estes fatores estão associados, em particular, ao desenvolvimento das tarefas que, exigem um alto desempenho, muita concentração e responsabilidade, ritmo acelerado, exigência de um atendimento ao público com extrema excelência, jornada de trabalho muito contínua ou com diversas interrupções, são ações que ilustram os riscos psicossociais e trazem como consequências debilitações mentais para os trabalhadores (Oliveira, 2019).

Acresce ainda o resultado do ESNER, publicado pela AESST (2019), onde indica que 42 % dos portugueses afirmam que se sentem pressionados, no seu local de trabalho.

Considerando a hipótese 2 (H2) que tinha como objetivo saber se existe relação significativa entre as variáveis socioprofissionais (setores de atividade, vínculo ao setor público ou setor privado, vínculo de contratualização laboral, antiguidade na profissão) e a perceção dos riscos psicossociais ligados aos TSST a operar no BAAL, aferiu-se que:

- Os setores de atividade de integração dos TSST têm efeito significativo na perceção dos riscos psicossociais, com especial incidência de exposição, mais elevada, na área profissional de Segurança e Saúde no Trabalho e na área da Eletricidade, Gás, Saneamento e Resíduos;
- O tipo de vínculo de afetação aos setores público e setor privado, tem efeito significativo na perceção dos riscos psicossociais, com um índice de registo de maior incidência de perceção, nos técnicos afetos ao setor público;
- O tipo de contratualização laboral tem efeito significativo na perceção dos riscos psicossociais, sendo que os técnicos, com contratos de trabalho a termo, têm maior perceção aos fatores de riscos psicossociais;

- Os anos de desenvolvimento de atividade de TSST tem efeito significativo na percepção dos riscos psicossociais, sendo que os TSST entre 6 e 10 anos de serviço apresentam maior percepção aos fatores de riscos psicossociais;

Por último, tendo por base a questão de partida, onde se pretende saber quais os fatores de riscos psicossociais a que os TSST, a operar no BAAL estão expostos, concluímos pelos dados empíricos recolhidos e considerando a generalização apenas para a nossa amostra (caso), manifestaram a percepção de estarem mais expostos aos fatores de risco psicossocial: Carga de Trabalho (CT) e Participação / Supervisão (PS).

Capítulo 6 - Considerações Finais

O presente estudo determinou incidir nos fatores de risco psicossociais, derivado a ser um tema pertinente, com registos de incidência inseridos em todos os setores e ramos de atividade, atingindo de forma diferenciada e negativa os trabalhadores. Por conseguinte considerou-se de grande interesse a escolha do público alvo que incidiu nos TSST que, por inerência da profissão pertencem ao grupo de trabalho que se encontra na linha da frente na identificação dos riscos psicossociais e na definição de estratégias que contribuam para a minimização ou extinção dos mesmos riscos, de forma promover a saúde e bem-estar dos trabalhadores e o bom funcionamento da empresa, sendo estes profissionais, por consequência, também vítimas dos próprios riscos psicossociais.

Desta forma reconhece-se e considera-se com elevado esplendor a profissão e toda a responsabilidade inerente ao profissional de Segurança no Trabalho e a sua importância em contexto social, saúde e económico.

6.1 – Proposta de estratégia de intervenção para os TSST

6.1.1 – Âmbito e enquadramento

É de relembrar a importância da proposta de intervenção no contexto de presente estudo, o que impôs, inicialmente, a sua inscrição como um dos seus principais objetivos.

Sabe-se que a prevenção dos riscos psicossociais no âmbito laboral obriga a um envolvimento ativo e dinâmico por parte da entidade empregadora e por parte dos trabalhadores e dos seus representantes ou ainda a colaboração de outras entidades externas e parceiras que, se considerem pertinentes para a concretização do planificado.

A entidade empregadora tem por missão o impulsar as avaliações de riscos psicossociais, especialmente a exposição combinada a riscos ergonómico-psicossociais ou outros, devendo para tal, utilizar metodologias específicas e adaptadas, bem como usar técnicas e instrumentos nomeadamente questionários, entrevistas individuais e de grupo, listas de

verificação e outros, adequados a cada contexto, contando, sempre, com a participação dos trabalhadores e dos seus representantes ou de entidades parceiras.

Assim, após a identificação dos problemas e as suas causas, a entidade empregadora deverá proceder a elaboração de um plano de ação, adaptado ao problema diagnosticado e implementá-lo, o mais breve quanto possível, de forma a proceder à redução ou anulação do risco.

Tendo por base a pesquisa bibliográfica e empírica para elaboração do presente trabalho, percebe-se que, para uma melhor intervenção e prevenção dos riscos psicossociais nos TSST a operar no BAAL, devem ser delineadas ações de formação sensibilização / prevenção, em duas vertentes. Em primeiro deverão ser planeadas ações de informação e sensibilização dirigidas aos gestores de topo, de forma que estes consciencializem e aceitem a importância da SST, como uma mais valia para as organizações, situação comprovada pela AESST (2018) onde indica que os principais obstáculos à gestão dos riscos psicossociais consistem na falta de consciencialização por parte da administração e a falta de experiência ou apoio especializado para lidar com a SST em geral.

Neste seguimento apresenta-se o quadro n.º 4, onde se enquadra toda a planificação da ação de sensibilização proposta, para ser proporcionada aos gestores de topo.

6.1.2 – Plano de ação

Quadro n.º 4 - Ação de informação/sensibilização para gestores de topo

Sessão de informação sensibilização	
Destinatários	Empresários, Dirigentes, Gestores de Empresas, outros empreendedores / decisores, de vários setores e ramos de atividade, com implementação no BAAL
Objetivo	Sensibilizar / informar os gestores de topo, dirigentes sobre a importância da Segurança e Saúde no Trabalho, como fator potenciador da empresa.
Organização	ACT – Serviços Centrais e Unidade Local do Litoral e do Baixo Alentejo (ULLBA)
Parcerias:	IPBEJA /ESTIG (Centro de Boas Práticas de Segurança no Trabalho); Associação Empresarial do Baixo Alentejo e Litoral (Nerbe/Aeбал)
N.º Sessões / Duração	2 – Sessões 4 horas /Sessão
N.º Participantes	Não se aplica
Local de Funcionamento	No decorrer de Eventos: OVIBEJA, Feira Patrimónios do Sul; Feira Santiago (feira de Santiago do Cacém); Nota: Caso se verifiquem contingências de Covid, a a ação só se realizará após levantamento das contingências.
Conteúdos Programáticos	A importância da SST em contexto geral; Os contributos da SST para as empresas e economia nacional, Fatores de risco psicossociais e sua consequência na empresa, nos trabalhadores e na sociedade. Outros conteúdos relacionados com o tema de acordo com as necessidades dos participantes.
Avaliação/ da ação	A efetuar pelos participantes no final de cada sessão, de forma verbal.
Estratégia de participação	Convite individualizado e personalizado por carta, com obrigatoriedade de confirmação; Prova de vinhos e degustação de produtos regionais (final da sessão).

Fonte: Autor da dissertação, setembro 2020

A nível de intervenção junto dos TSST a operar no BAAL, em diversos setores de atividade, considera-se de extrema importância o desenvolvimento de três ações de

formação, utilizando o método *E-Learning* – síncrono. Este método exige a participação simultânea de todos os formandos e formador, é ministrada em tempo real, conduz à partilha e discussão de ideias.

Tendo por indicação os resultados obtidos no estudo, a ação de formação irá, de forma geral, abordar todos os fatores de risco psicossociais e incidir de forma mais pormenorizada nos fatores de risco psicossociais identificados (Carga de Trabalho (CT) e Participação / Supervisão (PS), de forma a colmatar ou reduzir esses mesmos riscos.

Quadro n.º 5 – Ação de formação de combate aos riscos psicossociais

Ação de formação “ fatores de riscos Psicossociais e os TSST (BAAL)	
Destinatários	TSST a operar no BAAL
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reconhecer o que são riscos psicossociais; ➤ Aprender a minimizar os fatores de risco psicossocial diagnosticados no presente estudo; ➤ Identificar fatores potenciadores de riscos psicossociais, associados ao local de trabalho; ➤ Aprender e despertar para situações potenciadores e geradoras de riscos psicossociais no local de trabalho; ➤ Aprender e desenvolver técnicas e métodos de identificação e aniquilação de riscos psicossociais no local de trabalho.
Conteúdos Programáticos	Carga de Trabalho (CT); Participação Supervisão (PS); Tempo de Trabalho (TT), Autonomia (AU), Exigência Psicológicas (DP), Variedade /Conteúdo (VC), interesse pelo Trabalhador / Compensação (ITC), Desempenho da função (DR), Relações de apoio e Suporte Social; Outros assuntos e temas ligados à temática.
Organização	IPBEJA – ESTIG (Centro de Boas Práticas de Segurança no Trabalho)
Entidades Parceiras	ACT Entidades empregadoras dos formandos
N.º Ações	4 ações
N.º Participantes	20 TSST /por ação
N.º de horas	Total 40 horas /4h – sessão
Horário	A decidir, em conveniência do grupo.
Método de funcionamento	<i>E-Learning</i> - síncrono
Inscrição	IPBEJA – ESTIG - Centro de Boas Práticas
Período de funcionamento /	1º Grupo - janeiro 2021 2º Grupo – março 2021

Ação de formação “ fatores de riscos Psicossociais e os TSST (BAAL)	
Calendarização	3º Grupo – abril 2021 4º Grupo - maio 2021
Avaliação da ação de formação	No final de cada sessão será efetuada a avaliação da ação de formação através de questionário.
Certificado	No final da formação será entregue um certificado de participação
Enquadramento Legal	Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código de Trabalho), Nota: A ação de formação deve integrar a plano de formação da entidade empregadora.
Avaliação da ação	A efetuar pelos participantes no final de cada sessão, através de questionário.
Valorização da ação e envolvimento dos participantes	Participação no seminário a promover pelo IPBeja /ESTIG (28 de abril de 2021 - Centro de Boas Práticas de Segurança no Trabalho; Participação no Simpósio Ibérico de Riscos Psicossociais, a promover pela Associação Vertentes e Desafios de Segurança (AVDS), a realizar em Faro, abril de 2021. Nota 1: Inscrições gratuitas, para os participantes. Nota 2: Pode surgir alterações do planeado derivado às contingências do COVID19.

Fonte: Autor da dissertação, setembro 2020

Refira-se que a presente formação será sempre desenvolvida em articulação com as entidades empregadoras, dos TSST inseridos no plano, de forma a fortalecer a importância da profissão de SST e as mais valias para a empresa. Acrescenta-se ainda que a ação de formação deverá estar enquadrada segundo o explanado no Artigo 131º do Código do Trabalho, (Lei 7/2009, de 12 de fevereiro).

Acresce ainda que as ações de formação estão sujeitas um processo de avaliação e monitorização. No final das ações todos os participantes têm direito a um certificado de formação.

Conclusão

O presente trabalho teve como base de incidência o estudo do tema de fatores de riscos psicossociais e os TSST uma vez que são estes técnicos, por imposição da profissão, os responsáveis pela sua identificação e pela definição de estratégias de combate aos próprios riscos, de forma a promover a saúde e bem-estar dos trabalhadores e o progresso das empresas. mas é importante que se reconheça que são também estes técnicos vítimas dos próprios riscos.

O estudo teve por delimitação região do Baixo Alentejo e Alentejo Litoral, por se considerar ser uma região com uma elevada diversidade setorial de integração de TSST, o que se conseguiu a colaboração de 52 respondentes.

Considerando os objetivos definidos no início da presente investigação, as principais conclusões que se distinguem são as seguintes:

- A maioria dos participantes do presente estudo são do género feminino;
- A média de idades situa-se nos 38 anos;
- A grande maioria dos participantes tem o grau académico de licenciatura;
- A maioria dos participantes no estudo estão vinculados ao setor privado;
- A nível de contratualização laboral a maioria dos TSST tem contrato por tempo indeterminado;
- A maioria dos colaboradores tem, em média, 6 anos de desenvolvimento de atividade de Técnico Superior de Segurança no Trabalho.

As hipóteses foram testadas, concluindo-se que os TSST a operar no BAAL, se encontram expostos a um “risco muito elevado” aos fatores: Carga de Trabalho (CT) e Participação/Supervisão (PS).

É de referenciar ainda que os fatores de riscos psicossociais identificados na amostra de forma positiva, s por uma situação adequada são: o Tempo de Trabalho (TT) e Autonomia (AU).

Na elaboração do estudo identificou-se que os TSST nutrem a falta de proteção, por parte de organismos ou entidades de suporte e apoio. A mesma necessidade é indicada pela AESST (2019) quando põe em evidência outras questões de SST que suscita preocupação, pois mais de um terço dos locais de trabalho da EU, que declara não ter nenhuma forma de representação dos trabalhadores.

Neste seguimento, como autor do presente estudo, compete-me difundir testemunhos de alguns respondentes, assinalados na questão aberta n-º 14, do presente questionário, onde foram elencados os registos com maior repetibilidade (Apêndice II), respeitante ao desenvolvimento da atividade profissional de TSST, Assim é de salientar a manifestação de uma “Ausência de Cultura de Segurança” Ausência e inoperância das entidades reguladores” “Inexistência de uma estrutura de apoio” a criação de uma Associação ou organismo em articulação com a entidade reguladora ACT”.

Ressalve-se que, em alguns aspetos indicados pelos respondentes, principalmente na área da autonomia, reconhecesse que existe legislação própria para a Segurança no Trabalho que define, claramente, o papel e as competências dos Técnicos de Segurança no Trabalho, já referidas no ponto 3. 2. O mesmo assunto é sinalizado por Tavares (2017) onde esclarece que em primeiro lugar está a legislação, as boas práticas e o cumprimento das normas (se aplicáveis). Acrescenta ainda que o legislador apela a este princípio na alínea d) do artigo 7º do DL 42/2012 de 28 de agosto. Não isenta da necessária colaboração com o empregador, mas claramente privilegia a autonomia dando ao TSST um poder discricionário de atuação, nomeadamente na avaliação de riscos, na informação sobre perigos e riscos profissionais e na formação aos trabalhadores...

Mesmo reconhecendo a importância do papel desenvolvido pelos profissionais de HST, e a sua importância em contexto laboral, convém frisar que estes profissionais, por vezes, em determinadas situações, não são encarados como uma mais valia para a simetria

profissional, situação idêntica concluída pelo estudo “ A atividade de Trabalho dos Técnicos de Segurança em contexto real de Martins (2015 p.64), onde se concluiu que a invisibilidade associada ao trabalho do TSST compromete o reconhecimento do seu trabalho que muitas vezes só se torna visível apenas se algo de mal ocorrer.

Refira-se que nesta causa de apoio e proteção aos profissionais de Segurança já está em curso o processo de constituição da Câmara dos Técnicos e Técnicos de Segurança no Trabalho de Portugal.

Com todos os contratempos é de revelar que esta manifestação, inscrita pelos respondentes, será transmitida à autoridade reguladora (ACT) de forma que, esta informação possa ser trabalhada e a mensagem possa integrar os futuros planos de informação sensibilização da área da prevenção / promoção da ACT.

Convém ainda referir as dificuldades sentidas na elaboração do presente estudo que, em parte, se prenderam com a gestão de tempo, o que limita uma disponibilidade total para a as exigências que o processo de elaboração da dissertação exige.

Outra dificuldade sentida que, em muito pesou no andamento do processo na elaboração da presente dissertação foi derivado as exigências impostas pelo COVID19, principalmente, no afastamento social, barrando-me o contacto físico e direto com as professoras orientadoras. Creio em consciência que, as orientações a nível presencial tinham sido mais proveitosas. No entanto, mesmo com todos os contratempos impostos reconheço, a dedicação e disponibilidade manifestadas pelas Professoras Orientadoras.

De forma positiva reconhece-se que o presente estudo contribuiu também para detetar os riscos psicossociais dos TSST a operar no BAAL e neste seguimento são propostas medidas de prevenção que visam a manutenção e a promoção da saúde, da segurança e bem-estar destes técnicos.

Considera-se que o estudo seja uma mais valia para o contributo e conhecimento dos fatores de riscos psicossociais e a profissão de Segurança e Saúde no Trabalho que por inerência estão interligadas.

Por sugestão, recomenda-se que se dê continuidade ao presente estudo, podendo ser alargada a zona de intervenção ou, somente, estudar os TSST a operar em determinados setores de atividade. Com sentido de respeito ficará sempre à decisão do estudioso.

Referências Bibliográficas

- Amaro, A. D. (2013). A crise e os riscos psicossociais no âmbito de segurança e saúde no trabalho. Em Vários, *Riscos Naturais, Antrópicos e Mistos. Homenagem ao Professor Doutor Fernando Rebelo* (pp. 569 - 583). Coimbra: Universidade de Coimbra.
- António Sousa Uva, F. S. (2020). *Departamento de Saúde Ocupacional e Ambiental*. de Safemed: disponível em :<https://www.ensp.unl.pt/escola/departamentos/saude-ocupacional-e-ambiental> (consultado a em 2 de maio de 2020, /
- Aramburu, R. B. (setembro de 2013). *Factores de Riesgo Psicosocial a través del Método FPSICO en una empresa de automoción navarra (Dissertação de Mestrado)*., disponível em: Universidade Pública de Navarra (UPNA): <https://academica-e.unavarra.es/xmlui/handle/2454/8326>, (consultado a 30 de maio de 2020)
- Associação Portuguesa de Riscos, P. e. (s.d.). *Associação Portuguesa de Riscos, Prevenção e Segurança*. Obtido de https://www.riscos.pt/wpcontent/uploads/2018/Outras_Pub/outras/frebelo/FRebelo_artigo36.pdf
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Borine, B., Assis, C. L., Lopes, M. d., & Santini, T. d. (2012). *Estresse hospitalar em equipe multidisciplinar de hospital público do interior de Rondônia (Vol. 15 N° 1)*. Periódicos Eletrônicos em Psicologia: , disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582012000100003 (consultado a 20 de setembro de 2020, de PEPSIC)
- Campos, T. (2020). *WeCareOn*. A importância de se avaliar e intervir nos Riscos Psicossociais no âmbito organizacional: disponível em <https://wecareon.com/riscos-psicossociais/> (consultado a 5 de junho de 2020)
- campuswikiua. (s.d.). O Questionário: disponível em <http://wiki.ua.sapo.pt/wiki/Question%C3%A1rio> (consultado em 5 de julho de 2019)
- Cardoso, M. (2016). *Riscos psicossociais nas profissões de serviços*. disponível em <http://blog.safemed.pt/riscos-psicossociais-nas-profissoes-de-servicos/> (consultado em 2 de maio de 2020)
- Célia Mata, S. M. (2016). *Estudo PreSBurn: prevalência de síndrome de burnout nos profissionais dos cuidados de saúde primários*. de Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar: disponível em http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2182-51732016000300004 (consultado em 5 de junho de 2020)

- Chagas, D. (2015). *Os custos dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.*, de Safemed:<http://blog.safemed.pt/os-custos-dos-acidentes-de-trabalho-e-doencas-profissionais/> (consultado em 18 de junho de 2020)
- Chagas, D. (2015). Riscos psicossociais no trabalho: causas e consequências (Volume 2 Nº1). *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. Disponível em <http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAEP/article/view/24> (consultado em 2 de maio de 2020)
- Correia, C. M. (2016). *Plano de Implementação da Norma ISO 27001 no INEM.* de <https://run.unl.pt/bitstream/10362/19605/1/TGI0069.pdf> (consultado em 1 de novembro de 2019),
- Cruz, M. (2018). *Assédio moral no Trabalho – O que fazer?* de Safemed: <http://blog.safemed.pt/assedio-moral-no-trabalho-o-que-fazer/> (consultado em 5 de maio de 2020),
- Dejours, C. (2010). *O Stress Ocupacional como Fator Principal de Risco Psicossocial.* Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional (RPSO): <https://www.rpso.pt/stress-ocupacional-fator-principal-risco-psicossocial/> (consultado a 10 de julho de 2020)
- Dias, C. Plantações de olival e amendoal já ocupam quase 80.000 hectares do regadio de Alqueva. *Público*. Obtido de <https://www.publico.pt/2020/02/28/local/noticia/plantacoes-olival-amendoal-ja-ocupam-quase-80000-hectares-regadio-alqueva-1905611> (consultado a 28 de fevereiro de 2020).
- Dias, J. S. (2016). *A (In)visibilidade dos Riscos Psicossociais: propostas de intervenção numa empresa da indústria automóvel (Relatório de Estágio).*, de Universidade do Porto: <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/88952> (consultado em 10 de julho de 2020)
- Estar, S. e. (s.d.). *Saúde e Bem Estar.* de Promoção da Saúde: disponível em <https://www.saudebemestar.pt/pt/blog-saude/promocao-da-saude/> (consultado em 7 de julho de 2020).
- EU-OSHA, E. &. (2014). *Psychosocial risks in Europe Prevalence and strategies for prevention.* Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho: disponível em <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention> (consultado em 2 de junho de 2020).
- Europeia, C. (2008). Pacto Europeu para a Saúde Mental e o Bem-estar. *Conferência de Alto Nível da UE "Juntos pela Saúde Mental e pelo Bem-Estar.* Bruxelas: Comunidade Europeia. (Obtido em 7 de maio de 2020)
- Europeia, P. E. (27 de abril de 2016). *Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho.* de <https://eur-lex.europa.eu/legal->

- content/PT/TXT/?uri=celex%3A32016R0679 (consultado em 9 de novembro de 2019),
- Faria, M. C. (maio de 2017). *A psicologia na interface com a promoção da saúde e o bem-estar Lição para as Provas Públicas de Avaliação de Competência Pedagógica e Técnico-Científica*. de Repositório IPBeja: disponível em <https://repositorio.ipbeja.pt/bitstream/20.500.12207/4768/1/Li%c3%a7%c3%a3o%20Psicologia%20%28Psicologia%20da%20Sa%c3%bade%29-%20Maio%202017.pdf> (consultado em 15 de junho de 2020).
- Filipa Matias Magalhães, M. L. (2017). *Regulamento Geral de Proteção de Dados - Manual Prático*. Vida Económica.
- Fisher, F. (2012). *Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador (Vol. 46 n°3 SP)* - Scielo. - Revista de Saúde Pública disponível em https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S003489102012000300001&script=sci_arttext (consultado em 5 de abril de 2020, de
- Gil-Monte, P. R. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional (Vol. 29 N°2 Lima)*., de Scielo - Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica: disponível em http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012 (consultado em 25 de abril de 2020
- Guerreiro, J. L. (maio de 2020). *Alvitrando*. Disponível em <https://alvitrando.blogs.sapo.pt/105262.html> (consultado em 13 de março de 2020)
- Hernani Neto, J. A. (2013). *Manual sobre riscos psicossociais no trabalho*. Porto: Edições Ricot.
- Ivone Félix de Sousa, H. M. (2009). *Estresse Ocupacional, Coping e Burnout (Artigo)*. de Revista Vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Ambientais e Saúde: disponível em <http://revistas.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/view/1018/716> (consultado em 8 de maio de 2020)
- Jorge, M. (2017). *Os fatores de risco psicossociais e a segurança e higiene do trabalho: O caso de uma empresa de construção civil (Dissertação de Mestrado)*, IPBeja - ESTIG:disponível em <https://repositorio.ipbeja.pt/handle/20.500.12207/4717>(consultado em 8 de janeiro)
- Junqueira, M. G. (2017). *O Stress Ocupacional como Fator Principal de Risco Psicossocial*. de Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional (RPSO): disponível em <https://www.rpso.pt/stress-ocupacional-fator-principal-risco-psicossocial/> Obtido em 5 de setembro de 2020,
- Lipp, M. (2013). *O PERCURSO DO STRESS: SUAS ETAPAS*. de Instituto de Psicologia e Controle do Stress: <http://www.estresse.com.br/publicacoes/o-percurso-do-stress-suas-etapas/> (consultado em 25 de agosto de 2020)

- Lúcia Simões Costa, M. S. (2013). *Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos (Artigo em Revista Científica Internacional)*., de Universidade do Porto: disponível em https://sigarra.up.pt/fpceup/pt/pub_geral.pub_view?pi_pub_base_id=88066 (consultado em 10 de julho de 2020)
- Madeira, R. A. (s.d.). *Saúde no trabalho*., de Secretaria Regional da Saúde: disponível em <https://www.iasaude.pt/index.php/saude-no-trabalho> (consultado em 8 de maio de 2020)
- Maravilhosa, A. m. (2016). *Mobbing: o assédio moral no trabalho*. A mente é maravilhosa: disponível <https://amenteemaravilhosa.com.br/mobbing-assedio-moral-trabalho/> (consultado em 25 de julho de 2020)
- Martins, D. A. (2015). *Preservar a segurança dos outros trabalhadores: A atividade de trabalho do técnico de segurança em contexto real*. Obtido de Universidade do Porto - Faculdade de Ciências.
- Martins, D. A. (2015). *Preservar a segurança dos outros trabalhadores: A atividade de trabalho do técnico de segurança em contexto real (Dissertação de Mestrado)*. e Universidade do Porto - Faculdade de Ciências: disponível em https://sigarra.up.pt/fcup/en/pub_geral.pub_view?pi_pub_base_id=36293 (consultado em 25 de junho de 2020)
- Mining, L. (junho de 2020). *Neves Corvo*. Obtido de <https://www.lundinmining.com/operations/neves-corvo/> (consultado a 8 de março de 2020)
- Ministério do Trabalho, S. e. (2012). *Lei n.º 42/2012 de 28 de agosto*. de Diário da República Eletrónico: <https://dre.pt/home/-/dre/174778/details/maximized> (consultado em 18 de setembro de 2018)
- Ministério do trabalho, S. e.–G. (2017). *Livro Verde sobre as Relações Laborais*. de Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego (CITE): <http://cite.gov.pt/pt/destaques/noticia613.html> (consultado em 5 de abril de 2020),
- Ministros, P. d. (28 de março de 2018). *Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2018*., de DRE: disponível em <https://dre.pt/home/-/dre/114937034/details/maximized> (consultado em 27 de dezembro de 2019)
- Minitab. (2019). *O que é a ANOVA?* Suporte ao Minitab 18:disponível em <https://support.minitab.com/pt-br/minitab/18/help-and-how-to/modeling-statistics/anova/supporting-topics/basics/what-is-anova/> (consultado em 5 de julho de 2020)
- Miranda, R. J. (s.d.). *Metodologia*. Lisboa: Universidade de Lisboa, Lisboa

- Muñiz, J. (2005). *Classical test models*. de Wiley Online Library:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/0470013192.bsa094> (consultado em 10 de janeiro de 2020),
- O que é o Burnout?* (2020). Clinica da Mente, disponível em
<https://www.clinicadamente.com/burnout/> (consultado em 2 de junho de 2020)
- Ochoa, C. (maio de 2020). Obtido de <https://www.netquest.com/blog/br/blog/br/amostra-conveniencia> (consultado em 2 de junho de 2020)
- Ochoa, C. (2020). *Amostragem não probabilística: Amostra por conveniência*. Disponível em <https://www.netquest.com/blog/br/blog/br/amostra-conveniencia> (consultado em 10 de abril de 2020)
- Oliveira, A. F. (2019). *Afinal, o que são os fatores de riscos psicossociais?* de Blog da Beecorp - Bem Estar Corporativo disponível em. <https://beecorp.com.br/blog/o-que-sao-os-fatores-de-riscos-psicossociais/> (consultado em 18 de maio de 2020)
- Pordata. (2018). Consulta por Municípios, *Pordata.2020.*, disponível em:
<https://www.pordata.pt/DB/Municipios/Ambiente+de+Consulta/Tabela/5811901>
 (consultado em 20 de julho de 2020)
- Proença, C. (2016). *Stress, o “inimigo” da produtividade de uma indústria de excelência*, Safemed, disponível em <http://blog.safemed.pt/stress-o-inimigo-a-produtividade-de-uma-industria-de-excelencia/> (consultado em 2 de maio de 2020)
- Ramalho, J. (2016). Riscos Psicossociais em Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho. Coimbra: Instituto Politécnico de Coimbra.
- Ramalho, J. F. (2016). *Os Fatores Psicossociais de Risco na Atividade de Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho (Dissertação de Mestrado)*. de Politécnico de Coimbra - ESTSC: disponível em
<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/14496/1/Joana%20Filipa%20Forte%20Ramalho.pdf> (consultado em 5 de janeiro de 2018)
- Raymond Quivy, L. V. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Rodrigues, C. (2006). *Higiene e Segurança do Trabalho – Manual Técnico do Formando (1ª edição)*. (NUFEC, Ed.), de NUFEC-Núcleo de Formação, estudos e Consultoria: disponível em:
https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/49027/mod_resource/content/0/p780/Manual_Tecnico_do_Formador_Higiene_e_Seguranca_do_Trabalho.pdf (consultado em 25 de outubro de 2018).
- Rosa, F. A. (2012). *Clima de Segurança na Região Operacional Sul - REFER, E.P.E.* de IP Setúbal - Escola Superior de Tecnologia:
 disponível em <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4640/2/Trabalho%20Final%20>

- _Clima%
20de%20Seguran%C3%A7a%20na%20Regi%C3%A3o%20Operacional%20Sul_R
EFER,%20E.P.E.pdf (consultado em 8 de setembro de 2020)
- Safemed. (2020). *COVID19: Principais alterações nos procedimentos e atividades dos Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho/Saúde Ocupacional*. 0, de <http://blog.safemed.pt/covid19-principais-alteracoes-nos-procedimentos-e-atividades-dos-servicos-de-saude-e-seguranca-do-trabalho-saude-ocupacional/> (consultado em 19 de junho de 2020).
- Santos, C. F. (2018). *A Prevalência de riscos psicossociais na categoria profissional docente: O caso dos professores da Escola E.B. 2,3 /S de Ourique (Dissertação de Mestrado)*. de IPBeja – ESTIG, disponível em <https://repositorio.ipbeja.pt/handle/20.500.12207/4820> (consultado a 15 de janeiro de 2019)
- Saúde, S. N. (s.d.). *Direção Geral de Saúde.*, de Programa Nacional de Saúde Ocupacional: disponível em: <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/apresentacao6.aspx> (consultado a 5 de maio de 2020).
- Segurança, A. P. (2020). Disponível em <http://www.aptps.pt/index.php/features/2013-11-18-20-52-06/send/4-estatutos/5-estatutos-a-p-t-p-s-rev-2> (consultado 12 de fevereiro de 2020)
- Si, P. P. (s.d.). *Psicologia Para Si*. Disponível em: <https://psicologiaparasiblogs.sapo.pt/2917.html/>
- Silva, L. (2014). *A Prevenção de Riscos Psicossociais (Dissertação de Mestrado)*. Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra: disponível em https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/13463/1/Ludmila_Silva.pdf (consultado em 25 de maio de 2020)
- Sines, R. S. (2014). *Diagnóstico Social.*, de Câmara Municipal de Sines: disponível em: https://www.fmmsines.pt/uploads/document/file/1630/Diagn_stico_Social_2014.pdf (consultado em 12 de julho de 2020)
- Sobbis, L. S. (2017). *Mobbing, uma espécie de assédio Moral, no âmbito das relações laborais*. de Revista Âmbito Jurídico: disponível em <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-167/mobbing-uma-especie-de-assedio-moral-no-ambito-das-relacoes-laborais/> (consultado em 15 de setembro de 2020)
- Somincor. (2020). *Responsabilidade Social.*- Somincor: disponível em: <https://somincor.com.pt/responsabilidade-social/> (consultado em 8 de julho de 2020).
- Standardization, I. O. (outubro de 2013). *ISO/IEC 27001 - Information Security Management.*, disponível em <https://www.iso.org/standard/54534.html> (consultado em 9 de novembro de 2019)

- Standardization, I. O. (outubro de 2013). *ISO/IEC 27002:2013 - Information technology — Security techniques — Code of practice for information security controls.*, de <https://www.iso.org/standard/54533.html> (disponível em 9 de novembro de 2019)
- Standardization, I. O. (fevereiro de 2018). *ISO/IEC 27000:2018 - Information technology — Security techniques — Information security management systems — Overview and vocabulary*, disponível em <https://www.iso.org/standard/73906.html> (consultado em 9 de novembro de 2019)
- Standardization, I. O. (agosto de 2019). *ISO/IEC 27701:2019 - Security techniques — Extension to ISO/IEC 27001 and ISO/IEC 27002 for privacy information management — Requirements and guidelines*. Disponível em: <https://www.iso.org/standard/71670.html> (consultado a 20 de dezembro de 2019)
- Tavares, A. C. (2017). *Que qualidades e competências deverão ter os técnicos de segurança e saúde no trabalho*. de Safemed: <http://blog.safemed.pt/que-qualidades-e-competencias-deverao-ter-os-tecnicos-de-seguranca-e-saude-no-trabalho/> (consultado em 17 de junho de 2020)
- Tomaszewski, R. A. (2007). A importância do pré-teste na construção de um repositório analítico. *Revista La Salle*.
- Trabajo, I. N. (2014). *Nueva versión FPSICO 3.1.*, PRAGMA - PRAXIS - Actualidad en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente Sector Transporte: <https://pragma-praxis.blogspot.com/2014/10/nueva-version-fpsico-31.html> (onsultado em 5 de janeiro de 2020)
- Trabalho, A. E. (2019). *OSH Barometer*. de OSH Barometer: <https://visualisation.osha.europa.eu/osh-barometer#!/osh-outcomes-working-conditions/working-conditions/mental-risk/time-pressure/esener> (consultado em 5 de maio de 2020)
- Trabalho, A. E. (2019). *Prémios de boas práticas " Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis "*. <https://osha.europa.eu/pt/publications/healthy-workplaces-good-practice-awards-2018-2019/view> (consultado em 6 de junho de 2020)
- Trabalho, A. p. (2020). *Quem Somos.*, de Autoridade para as Condições do Trabalho: disponível em [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/SobreACT/QuemSomos/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/SobreACT/QuemSomos/Paginas/default.aspx) (consultado em 5 de maio de 2020)
- Trabalho, A. p. (s.d.). *Prevenir os riscos psicossociais.*, de Trabalho, Autoridade para as Condições do Trabalho, disponível em https://www.actionlive.pt/docs/publicacoesact/AF_psicossociais_web.pdf (consultado em 8 de setembro de 2020)

- UGT. (s.d.). *Guia de Riscos Psicossociais no Trabalho: Riscos feitos na saúde e prevenção*. de UGT: disponível em <https://www.ugt.pt/downloadcomunicados?comunicado=2053&file=ed96a9d08cbc6b1fcca5aaec385eb4eb2c230adf> (consultado em 8 de fevereiro de 2019)
- Universidade de Coimbra. (fevereiro de 2019). Disponível em <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/13182/3/3%20-%20Metodologia.pdf>
- Vieira, D. M. (2019). *Riscos Psicossociais e o Stresse Ocupacional no Ensino Superior Politécnico caso dos professores do Instituto Politécnico de Beja (Dissertação de Mestrado)*. Obtido em 8 de janeiro de 2020, de IPBeja - ESTIG: disponível em <https://repositorio.ipbeja.pt/handle/20.500.12207/5248>
- Vivo, D. (junho de 2020). *Generg Ventos da Gardunha. Energia para crescer*. Disponível em. <https://www.dinheirovivo.pt/starcompany/generg-ventos-da-gardunha-energia-para-crescer/>
- Wijaya, R. (2017). *Bons níveis de SST são um bom negócio*, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/good-osh-is-good-for-business> (consultado em 5 de junho de 2020)
- Wiki, O. (s.d.). *OSH Wiki*. Obtido em 8 de junho de 2020, de Psychosocial risks and workers health: https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_risks_and_workers_health
- Wikipedia. (maio de 2020). *Escala Likert*. Disponível em https://pt.wikipedia.org/wiki/Escala_Likert
- Work, E. A. (2012). *Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*. de ESENER: disponível em <https://osha.europa.eu/en/publications/worker-representation-and-consultation-health-and-safety-analysis-findings-european/view> (consultado em 15 de junho de 2020)

Anexos /Apêndices

Apêndice I – Questionário – Bloco

20/07/2020

Questionário a Técnico Superior de Segurança no Trabalho

Questionário a Técnico Superior de Segurança no Trabalho

O presente questionário tem como principal objetivo a recolha de dados/informação junto dos Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho, a desenvolver a sua atividade profissional no Baixo Alentejo e Alentejo Litoral, de forma a contribuírem para a elaboração da dissertação de Mestrado, com o tema "Os fatores de Riscos Psicossociais na Atividade dos Técnicos Superiores de Segurança no Trabalho do Baixo Alentejo e Alentejo Litoral". Assim o presente questionário é constituído por duas partes:

Uma primeira parte onde surgem algumas questões para recolha de dados sociodemográficos e socioprofissionais que, nos permita caracterizar a população inquirida e da responsabilidade do inquiridor;

Numa segunda parte o Questionário FPSICO – Questionário de identificação de fatores de riscos psicossociais desenvolvido pelo Instituto Nacional De Seguridad e Higienene en el Trabajo de Espanha (INSHT, 2012).

Para responder siga as orientações em cada uma das questões e posicione a sua resposta o mais identificado com a sua situação.

O presente questionário é de natureza confidencial!

O tratamento de dados será efetuado de forma agregada, não sendo sujeito a uma análise individualizada, o que expressa que o seu anonimato é totalmente respeitado.

Esta declaração de consentimento está em conformidade com o disposto nos artigos 7.º e seguintes do novo regulamento da proteção de dados – Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, constituindo uma manifestação de vontade, livre, específica, informada e explícita, pela qual o titular dos dados aceita mediante declaração, que os dados pessoais, que lhe dizem respeito, sejam objeto de tratamento nos moldes legalmente admissíveis.

Declaro que autorizo a utilização dos meus dados pessoais, para efeitos de análise estatística de dissertação do Mestrado de Segurança no Trabalho do Instituto Politécnico de Beja (IPBeja / ESTIG), respeitando as obrigações impostas pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

***Obrigatório**

Declaro que autorizo a utilização dos meus dados pessoais, para efeitos de análise estatística de dissertação do Mestrado de Segurança no Trabalho do Instituto Politécnico de Beja (IPBeja), respeitando as obrigações impostas pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD). *

☐ Sim



<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScxxOLj8izHTVnZEDRNLOsLjghwD8LUJU0XpiWnC5ontEjw/viewform>

1/21

BLOCO A - Dados: Sociodemográficos e Socioprofissionais

1. Género

☐ Masculino☐ Feminino

2. Idade (anos)

A sua resposta

3. Qual o seu grau académico?

☐ Bacharelato☐ Licenciatura☐ Mestrado☐ Doutoramento☐ Outro.

Qual?

A sua resposta



4. Qual é o seu nível de CAP/Título profissional?

- ☐ Nível VI
- ☐ Nível VII
- ☐ Nível VIII

5. Há quantos anos exerce a atividade profissional de TSST? (nº de anos)

A sua resposta

6. Qual o tipo de empresa onde trabalha?

- ☐ Pública
- ☐ Privada

7. Qual o seu vínculo profissional com a empresa:

- ☐ Contrato de Trabalho por tempo indeterminado
- ☐ Contrato de trabalho a termo certo
- ☐ Contrato de trabalho a termo Incerto
- ☐ Outro. Qual?

Qual?

A sua resposta



8. Qual o principal ramo de atividade onde desenvolve a sua atividade profissional?

- ☐ Agricultura e pecuária
- ☐ Silvicultura e exploração florestal
- ☐ Construção Civil
- ☐ Pedreira
- ☐ Indústria Cerâmica e do Cimento
- ☐ Indústria de madeiras e Cortiça
- ☐ Indústria Extrativa de Minerais
- ☐ Eletricidade / Gás / Saneamento / Resíduos
- ☐ Indústria Química
- ☐ Indústria de Produtos Petrolíferos Refinados
- ☐ Atividade de Serviços de SST (empresa de prestação de serviços)
- ☐ Outro. Qual?

Qual?

A sua resposta



9. Em que Concelho(s) está a desenvolver a sua atividade profissional?

- ☐ Baixo Alentejo - Aljustrel
- ☐ Baixo Alentejo - Almodôvar
- ☐ Baixo Alentejo - Alvito
- ☐ Baixo Alentejo - Barrancos
- ☐ Baixo Alentejo - Beja
- ☐ Baixo Alentejo - Castro Verde
- ☐ Baixo Alentejo - Cuba
- ☐ Baixo Alentejo - Ferreira do Alentejo
- ☐ Baixo Alentejo - Mértola
- ☐ Baixo Alentejo - Moura
- ☐ Baixo Alentejo - Odemira
- ☐ Baixo Alentejo - Ourique
- ☐ Baixo Alentejo - Serpa
- ☐ Baixo Alentejo - Vidigueira
- ☐ Alentejo Litoral - Alcácer do sal
- ☐ Alentejo Litoral - Grândola
- ☐ Alentejo Litoral - Santiago do Cacém
- ☐ Alentejo Litoral - Sines

10 - Realiza trabalho noturno?

- ☐ Sim - De forma rotativa (dia/noite)
- ☐ Sim - De forma fixa (sempre noite)
- ☐ Não



11 - Realiza Trabalho por turnos?

- ☐ Sim - Organização do trabalho em 2 turnos
- ☐ Sim - Organização do trabalho em 3 turnos
- ☐ Não

12 - A avaliação de riscos, efetuada pela sua entidade empregadora, contempla a sua categoria profissional?

- ☐ Sim
- ☐ Não

13 - Se sim, a referida avaliação contempla "os riscos psicossociais"?

- ☐ Sim
- ☐ Não

14 - Espaço aberto (facultativo) - A todos/as os participantes, para indicar/ assinalar algo que se considere importante a ser registado no presente trabalho, de forma a fortalecer a atividade profissional do/a TSST.:

A sua resposta



Apêndice II – Categorização da questão aberta n.º 14

O presente ponto refere-se ao tratamento qualitativo de análise de teor sobre a questão aberta (n.14), integrada no questionário do presente estudo. A questão solicitava aos respondentes que indicassem algo, que se considerasse importante de ser registado no presente trabalho, com o intuito de ser transmitido às entidades e Organismos competentes, de forma a fortalecer a atividade profissional de Técnico Superior de Segurança no Trabalho.

Assim foi selecionada e tratada toda informação fornecida, categorizada e agrupada por categorias, correspondentes à descrição e transcrição do enunciado pelos respondentes. Refira-se que para a elaboração da presente análise, tratamento da informação categorização teve-se por princípio básico as orientações de Bardin

Análise do teor da questão aberta (n.º 14), do questionário do estudo.

CATEGORIA	DESCRIÇÃO (TRANSCRIÇÃO)
Ausência de Cultura de Segurança	<ul style="list-style-type: none">- O maior risco psicossocial para os TSST é a ausência quase total de cultura de segurança dos executivos, (no caso das autarquias)- O TSST continua a ser visto, em muitas empresas/indústrias, como um "mal necessário"- O TSST são vistos como inúteis para o desenvolvimento produtivo;- Os TSST são vistos como "inimigos" em vez de parceiros para o desenvolvimento e melhoria do ambiente de trabalho (muito se deve às chefias com mentalidade retrógrada...)- Os TST nunca fizeram nada e agora querem ensinar quem <i>trabalhou toda a vida</i>.- Haver resistência à mudança "sempre fiz assim.." a minha experiência é que conta- Os responsáveis de produção apenas pensarem nos lucros finais e não darem importância às condições de trabalho;- A cultura Portuguesa não vai estar, em breve, vocacionada para a melhoria das condições de trabalho.- A gestão de topo alinhada e preparada para a mudança, assumindo um papel preponderante na implementação do Sistema de Gestão da Segurança (normalmente incorporado num Sistema de Gestão Integrado (SGI); Planeamento
Responsabilidade / ética e deontologia	<ul style="list-style-type: none">- Quem responde perante um acidente, cujo técnico já havia falado, mas que os superiores descaracterizam;- Muitas vezes somos instruídos para não escrever nada sobre o assunto;

CATEGORIA	DESCRIÇÃO (TRANSCRIÇÃO)
	<ul style="list-style-type: none"> - Não chegamos a ter conhecimento das más práticas, propositadamente, para não atrapalhar; - Há profissionais TSST a correrem riscos; - Diariamente vivermos em sobressalto
Insuficiência Legislação /Regulamentação	<ul style="list-style-type: none"> - Os valores de ordenado pagos pelos privados a TSST deveriam ser regulamentados; - Crie-se legislação com conteúdo, fundamentada e exequível; Que faça parceria com a ACT e sejam “moletas” uma da outra de forma a promover a SSHT. Salários dignos; Os cursos de TST e TSST tem falta de conteúdo prático e técnico
Ausência / insuficiência das entidades Fiscalizadoras	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência total de apoio por parte da ACT e de outras entidades, que deveriam suportar o trabalho do TSST, efetuando inspeções ocasionais e verificações do cumprimento legal; - A ACT ter mais autonomia e estar no terreno a fiscalizar e não a fazer serviço administrativo; - Não há, de forma física e idónea, uma associação/ ordem de TSST que defenda o nosso interesse, direitos e que exija a criação de uma carreira credível;
O papel do TSST	<ul style="list-style-type: none"> - O TSST deverá ter autonomia para tomar e implementar ideias de acordo com a legislação em vigor, mas também com a realidade da empresa; - O TST deverá fazer parte integrante nas decisões estratégicas da empresa; - O TST deverá gerir um orçamento próprio e não estar dependente da autorização de terceiros para adquirir material (pese embora que todos os gastos devam ser ponderados); - O TST deverá ser apresentado como membro da equipa da melhoria continua da estrutura; - O TSST deverá ser autónomo na avaliação de todos os riscos da atividade da empresa; - O TST deverá poder apresentar todos os resultados, sem represálias

Fonte. Questionário aplicado, setembro de 2019.

Anexo I – Questionário – Bloco

20/07/2020

Questionário a Técnico Superior de Segurança no Trabalho

BLOCO B - Escalas do FPSICO - Nos itens apresentados a seguir, sinalize a sua resposta, atendendo à escala de classificação apresentada.

	Sempre ou quase sempre	Com frequência	Às vezes	Nunca ou quase nunca
1. Trabalha aos sábados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Trabalha aos domingos e feriados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Tem a possibilidade de ter dias ou horas livres para resolver assuntos pessoais?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Com que frequência tem que trabalhar mais tempo do que o horário normal (fazer horas extras ou levar trabalho para casa)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Dispõe de pelo menos 48 horas consecutivas de descanso semanal?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. O seu horário laboral permite que tenha tempo livre para a família e amigos/os?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Pode decidir quando realizar as pausas previstas por lei (refeições)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScxxOLj8izHTVnZEDRNLCsLjgfwMD8LUJUjXpiWnC5ontEjw/viewform>

7/21

B

8. Durante a jornada de trabalho e fora das pausas previstas na lei, pode parar o seu trabalho e fazer uma pausa quando precisa?

9. Pode marcar o seu próprio ritmo de trabalho ao longo do dia de trabalho?



10.No seu trabalho, pode tomar decisões relativas:

	Sempre ou quase sempre	Com frequência	Às vezes	Nunca ou quase nunca
a) Ao que deve fazer (atividades e tarefas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) À distribuição das tarefas ao longo do dia de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) À distribuição do ambiente direto do seu local de trabalho (espaço, móveis, objetos, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Como tem de fazer o seu trabalho (métodos, protocolos, procedimentos, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) À quantidade de trabalho que tem de fazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) À qualidade do trabalho que realiza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) À resolução de situações anormais ou incidências que ocorrem no seu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) À distribuição dos turnos rotativos (Se não fizer turnos, não responda)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



11. Que nível de participação tem nos seguintes aspetos do seu trabalho:

	Eu decido autonomamente	Sou consultado sobre as decisões	Apenas recebo informação das decisões	Nenhuma participação (limitado a fazer)
a) Introdução de mudanças nas equipas e materiais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Introdução de mudanças da forma de trabalhar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Lançamento de novos e melhores produtos ou serviços	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Reestruturação ou reorganização de departamentos ou áreas de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Mudanças na direção ou nas chefias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Contratação ou incorporação de novas/os empregadas/os.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Elaboração de normas de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



12. Como avalia a supervisão que a sua chefia direta exerce sobre os seguintes aspetos do seu trabalho:

	Não intervém	Insuficiente	Adequado	Excessivo
a) O método para realizar o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) A planificação do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) O ritmo de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) A qualidade do trabalho realizado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Como avalia o grau de informação que lhe proporciona a sua organização sobre os seguintes aspetos:

	Não há informação	Insuficiente	Adequado	Excessiva
a) As possibilidades de formação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) As possibilidades de promoção.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Os requisitos para ocupar lugares de promoção.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) A situação económico-financeira da organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Para realizar o seu trabalho, como avalia a informação que recebe sobre os seguintes aspetos:

	Muito clara	Clara	Pouco clara	Nada clara
a) O que deve fazer (funções, atribuições e competências).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Como deve fazer o trabalho (métodos, procedimentos; protocolos de trabalho).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) A quantidade de trabalho que se espera que faça.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) A qualidade de trabalho que se espera que faça.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) O tempo atribuído para realizar o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) A responsabilidade do posto de trabalho (erros ou defeitos imputáveis ao seu desempenho).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



15. Assinale com que frequência acontecem as seguintes situações no seu trabalho:

	Sempre ou quase sempre	Com frequência	Às vezes	Nunca ou quase nunca
a) Atribuem-lhe tarefas que não pode realizar por não terem recursos humanos ou materiais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Para executar algumas tarefas tem que ignorar os métodos estabelecidos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Exigem-lhe tomar decisões ou realizar coisas com as quais não concorda (conflito moral, legal, emocional, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Recebe instruções contraditórias (uns mandam uma coisa, outros outra).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Exigem-lhe responsabilidades ou tarefas que não entram nas suas funções e que deveriam ser realizadas por outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



16. Tem que realizar um trabalho delicado ou complicado e deseja ajuda ou apoio, pode contar com:

	Sempre ou quase sempre	Com frequência	Às vezes	Nunca ou quase nunca	Não tenho ou não existem outras pessoas
a) Suas/ Seus chefes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Suas/Seus companheiras/os.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Suas/Seus subordinadas/os.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Outras pessoas que trabalham na empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Como considera que são as relações com as pessoas com que tem de trabalhar.

- ☐ Boas
- ☐ Regulares
- ☐ Más
- ☐ Não tenho companheiras/os



18. Com que frequência acontecem no seu trabalho:

	Não existem	Raras vezes	Com frequência	Constantemente
a) Conflitos interpessoais (conflitos entre pessoas no local de trabalho)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Situações de violência física.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Situações de violência psicológica (ameaças, insultos, retiradas de atribuições).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Situações de assédio sexual (defeitos imputáveis ao seu desempenho).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Na sua empresa, face a situações de conflito entre trabalhadoras/es: (escolha apenas uma opção)

- ☐ a) Deixa-se que sejam as/os pessoas implicadas/os a resolver o problema.
- ☐ b) Pede-se às chefias que tratem de encontrar uma solução para o problema.
- ☐ c) Existe um procedimento formal de atuação definido.
- ☐ d) Não sei



	Sempre ou quase sempre	Acontece muitas vezes	Algumas / poucas vezes	Nunca ou muito raramente
20. No seu ambiente de trabalho, sente-se discriminado? (por razões de idade, sexo, religião, raça, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Ao longo da jornada de trabalho, quanto tempo deve manter uma exclusiva atenção no seu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Em geral, como considera a atenção que deve manter para realizar o seu trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. O tempo que dispõe para realizar o seu trabalho é suficiente e adequado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. A execução da sua tarefa exige-lhe que trabalhe com rapidez?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Com que frequência tem que acelerar o ritmo de trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Em geral, a quantidade de	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

trabalho que tem
é excessiva?

27. Tem que
atender a várias
tarefas ao
mesmo tempo?

☐☐☐☐

28. O trabalho
que realiza é
difícil e
complicado?

☐☐☐☐

29. No seu
trabalho tem de
realizar tarefas
muito difíceis que
necessite de
pedir conselhos
ou ajuda a
alguém?

☐☐☐☐

30. No seu
trabalho tem que
interromper a
tarefa que está a
fazer para
realizar outra
não prevista?

☐☐☐☐

31. Caso existam
interrupções,
estas alteram
seriamente a
execução do seu
trabalho?

☐☐☐☐

32. A quantidade
de trabalho que
tem costuma ser
irregular e
imprevisível?

☐☐☐☐

33. Em que medida o seu trabalho exige:

- ☐ a) Aprender coisas novas ou métodos novos.
- ☐ b) Adaptação a novas situações.
- ☐ c) Tomar iniciativas.
- ☐ d) Ter boa memória.
- ☐ e) Ser criativo.
- ☐ f) Tratar diretamente com pessoas que não estão empregadas na organização (clientes, utentes, etc.).

34. No seu trabalho, com que frequência tem que ocultar as suas emoções e sentimentos face:

	Sempre ou quase sempre	Com frequência	Às vezes	Nunca ou quase nunca	Não tenho ou não trato
a) Suas/ Seus chefes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Suas/ Seus subordinadas/os.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Suas/ Seus companheiras/os.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Às pessoas que não trabalham na empresa (clientes, utentes, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	Sempre ou quase sempre	Acontece muitas vezes	Algumas / poucas vezes	Nunca ou muito raramente
35. No seu trabalho, está exposto a situações que podem afetar emocionalmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. No seu trabalho, com que frequência se espera que dê uma resposta aos problemas emocionais e pessoais dos clientes (ou utentes, público, etc)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. O trabalho que realiza é rotineiro (repetitivo)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

38. Em geral, considera que as tarefas que realiza têm sentido? (escolher apenas uma opção)

- ☐ a) Muito
- ☐ b) Bastante
- ☐ c) Pouco
- ☐ d) Nada



39. Como contribui o seu trabalho para o todo da organização? (escolher apenas uma opção)

- ☐ a) Não é muito importante
- ☐ b) É importante
- ☐ c) É muito importante

40. Em geral, o seu trabalho é reconhecido ou apreciado por:

	Sempre ou quase sempre	Com frequência	Às vezes	Nunca ou quase nunca	Não tenho ou não trato
a) Suas/ Seus chefes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Suas/Seus companheiras/os.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) As pessoas que não trabalham na empresa (clientes, utentes, público, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) A sua família e amigas/os.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41. A empresa facilita-lhe o desenvolvimento profissional (promoções, plano de carreira, etc.)? (escolher apenas uma opção)

- ☐ a) Adequadamente.
- ☐ b) Regularmente
- ☐ c) Insuficientemente.
- ☐ d) Não existe possibilidade de desenvolvimento.



	Muito adequada	Suficiente	Insuficiente em alguns casos	Totalmente insuficiente
42. Como define a formação que é proporcionada pela organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Em geral, qual a correspondência entre o esforço que faz no seu trabalho e as recompensas que recebe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

44. Considerando os deveres e responsabilidades do seu trabalho, está satisfeito com o salário que recebe? (escolher apenas uma opção)

☐ a) Muito satisfeito

☐ b) Satisfeito

☐ c) Insatisfeito

☐ d) Muito insatisfeito

Submeter

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Política de privacidade](#)

Google Formulários



Anexo II -Teste ANOVA aplicado à relação entre fatores de risco psicossociais e a da variável independente “gênero”.

Fatores de risco psicossocial	Questões	“p” ANOVA
Tempo de Trabalho (TT)	1	0,949
	2	0,375
	5	0,626
	6	0,918
Autonomia (AU)	3	0,507
	7	0,628
	8	0,239
	9	0,586
	10 a)	0,312
	10 b)	0,974
	10 c)	0,140
	10 d)	0,345
	10 e)	0,701
	10 f)	0,617
Carga de Trabalho (CT)	10 g)	0,898
	10 h)	0,600
	23	0,340
	24	0,364
	25	0,460
	21	0,675
	22	0,744
	27	0,367
	30	0,883
	31	0,755
	32	0,895
	26	0,560
	28	0,817
	29	0,568
Exigências Psicológicas (DP)	4	0,408
	33 a) – 33 e)	0,253
	34 a)	0,425
	34 b)	1,000
	34 c)	0,636
	34 d)	0,655
	35	0,262
Variedade / Conteúdo (VC)	36	0,094
	37	0,229
	38	0,426
	39	0,270
	40 a)	0,390
	40 b)	0,986
	40 c)	0,719
	40 d)	0,418

Participação / Supervisão (PS)	11 a)	0,971
	11 b)	0,444
	11 c)	0,137
	11 d)	0,343
	11 e)	0,506
	11 f)	0,475
	11 g)	0,527
	12 a)	0,192
	12 b)	0,308
	12 c)	0,369
Interesse pelo Trabalho Compensação (ITC)	13 a)	0,059
	13 b)	0,915
	13 c)	0,658
	13 d)	0,921
	41	0,851
	42	0,142
	43	0,845
	44	0,981
Desempenho da Função (DR)	14 a)	0,495
	14 b)	0,664
	14 c)	0,279
	14 d)	0,167
	14 e)	0,686
	14 f)	0,109
	15 a)	0,662
	15 b)	0,862
	15 c)	0,459
	15 e)	0,661
Relações de Apoio Social (RAS)	16 a) – 16 d)	0,506
	17	0,073
	18 a)	0,427
	18 b)	0,050
	18 c)	0,059
	18 d)	0,964
	19	0,176
	20	0,541

Anexo III Teste ANOVA aplicado à relação entre fatores de risco psicossociais e a da variável independente “idade”.

Fatores de risco psicossocial	Questões	“p” ANOVA
Tempo de Trabalho (TT)	1	0,847
	2	0,859
	5	0,925
	6	0,221
Autonomia (AU)	3	0,027
	7	0,044
	8	0,088
	9	0,068
	10 a)	0,530
	10 b)	0,306
	10 c)	0,539
	10 d)	0,017
	10 e)	0,285
	10 f)	0,398
	10 g)	0,129
	10 h)	0,363
Carga de Trabalho (CT)	23	0,743
	24	0,685
	25	0,343
	21	0,843
	22	0,810
	27	0,162
	30	0,966
	31	0,927
	32	0,653
	26	0,685
	28	0,314
	29	0,119
	4	0,115
Exigências Psicológicas (DP)	33 a) – 33 f)	0,780
	34 a)	0,781
	34 b)	0,928
	34 c)	0,790
	34 d)	0,845
	35	0,601
	36	0,615
Variedade / Conteúdo (VC)	37	0,205
	38	0,552
	39	0,666

	40 a)	0,610
	40 b)	0,774
	40 c)	0,056
	40 d)	0,766
Participação / Supervisão (PS)	11 a)	0,334
	11 b)	0,684
	11 c)	0,331
	11 d)	0,243
	11 e)	0,196
	11 f)	0,294
	11 g)	0,565
	12 a)	0,667
	12 b)	0,881
	12 c)	0,961
Interesse pelo Trabalho Compensação (ITC)	13 a)	0,731
	13 b)	0,8869
	13 c)	0,860
	13 d)	0,767
	41	0,555
	42	0,536
	43	0,425
	44	0,653
Desempenho da Função (DR)	14 a)	0,196
	14 b)	0,877
	14 c)	0,522
	14 d)	0,905
	14 e)	0,649
	14 f)	0,204
	15 a)	0,705
	15 b)	0,899
	15 c)	0,301
	15 e)	0,452
Relações de Apoio Social (RAS)	16 a) – 16 d)	0,841
	17	0,123
	18 a)	0,239
	18 b)	0,216
	18 c)	0,594
	18 d)	0,707
	19	0,412
	20	0,375

Anexo IV - Teste ANOVA aplicado à relação entre fatores de risco psicossociais e a da variável independente “**ramo de atividade**”

Fatores de risco psicossocial	Questões	“p” ANOVA
Tempo de Trabalho (TT)	1	0,475
	2	0,237
	5	0,375
	6	0,634
Autonomia (AU)	3	0,011
	7	0,183
	8	0,338
	9	0,253
	10 a)	0,858
	10 b)	0,772
	10 c)	0,601
	10 d)	0,875
	10 e)	0,405
	10 f)	0,599
Carga de Trabalho (CT)	10 g)	0,505
	10 h)	0,428
	23	0,420
	24	0,566
	25	0,466
	21	0,519
	22	0,713
	27	0,154
	30	0,597
	31	0,247
	32	0,164
	26	0,030
Exigências Psicológicas (DP)	28	0,248
	29	0,117
	4	0,728
	33 a) – 33 f)	0,022
	34 a)	0,305
	34 b)	0,440
	34 c)	0,215
Variedade / Conteúdo	34 d)	0,100
	35	0,357
	36	0,706
	37	0,378
	38	0,203

(VC)	39	0,463
	40 a)	0,194
	40 b)	0,442
	40 c)	0,015
	40 d)	0,411
Participação / Supervisão (PS)	11 a)	0,531
	11 b)	0,929
	11 c)	0,716
	11 d)	0,125
	11 e)	0,252
	11 f)	0,215
	11 g)	0,818
	12 a)	0,406
Interesse pelo Trabalho Compensação (ITC)	12 b)	0,739
	12 c)	0,491
	13 a)	0,803
	13 b)	0,435
	13 c)	0,599
	13 d)	0,600
	41	0,457
	42	0,506
Desempenho da Função (DR)	43	0,444
	44	0,901
	14 a)	0,286
	14 b)	0,388
	14 c)	0,482
	14 d)	0,943
	14 e)	0,689
	14 f)	0,480
	15 a)	0,122
	15 b)	0,370
	15 c)	0,449
Relações de Apoio Social (RAS)	15 e)	0,400
	16 a) – 16 d)	0,626
	17	0,567
	18 a)	0,378
	18 b)	0,983
	18 c)	0,878
	18 d)	0,817
	19	0,064
	20	0,344

Anexo V - Teste ANOVA aplicado à relação entre fatores de risco psicossociais e a da variável independente “Tipo de empresa” (pública/privada).

Fatores de risco psicossocial	Questões	“p” ANOVA
Tempo de Trabalho (TT)	1	0,009
	2	0,127
	5	0,008
	6	0,001
Autonomia (AU)	3	0,360
	7	0,013
	8	0,515
	9	0,865
	10 a)	0,352
	10 b)	0,408
	10 c)	0,087
	10 d)	0,784
	10 e)	0,649
	10 f)	0,073
	10 g)	0,238
	10 h)	0,447
Carga de Trabalho (CT)	23	0,426
	24	0,776
	25	0,803
	21	0,886
	22	0,343
	27	0,823
	30	0,549
	31	0,784
	32	0,217
	26	0,552
	28	0,018
	29	0,265
	4	0,296
Exigências Psicológicas (DP)	33 a) – 33 f)	0,113
	34 a)	0,153
	34 b)	0,710
	34 c)	0,621
	34 d)	0,235
	35	0,871
	36	0,485
Variedade / Conteúdo	37	0,917
	38	0,891

(VC)	39	0,113
	40 a)	0,983
	40 b)	0,869
	40 c)	0,865
	40 d)	0,110
Participação / Supervisão (PS)	11 a)	0,205
	11 b)	0,670
	11 c)	0,617
	11 d)	0,001
	11 e)	0,004
	11 f)	0,001
	11 g)	0,141
	12 a)	0,771
	12 b)	0,807
	12 c)	0,927
Interesse pelo Trabalho Compensação (ITC)	13 a)	0,110
	13 b)	0,060
	13 c)	0,045
	13 d)	0,281
	41	0,037
	42	0,794
Desempenho da Função (DR)	43	0,947
	44	0,033
	14 a)	0,292
	14 b)	0,109
	14 c)	0,509
	14 d)	0,539
	14 e)	0,480
	14 f)	0,388
	15 a)	0,112
	15 b)	0,290
	15 c)	0,877
	15 e)	0,609
Relações de Apoio Social (RAS)	16 a) – 16 d)	0,745
	17	0,975
	18 a)	0,850
	18 b)	0,821
	18 c)	0,417
	18 d)	0,034
	19	0,247
	20	0,352

Anexo VI - Teste ANOVA aplicado à relação entre fatores de risco psicossociais e a da variável independente “**vínculo profissional**” (indeterminado/certo/incerto/outro)

Fatores de risco psicossocial	Questões	“p” ANOVA
Tempo de Trabalho (TT)	1	0,066
	2	0,930
	5	0,087
	6	0,024
Autonomia (AU)	3	0,189
	7	0,876
	8	0,457
	9	0,049
	10 a)	0,567
	10 b)	0,155
	10 c)	0,612
	10 d)	0,613
	10 e)	0,960
	10 f)	0,920
Carga de Trabalho (CT)	10 g)	0,284
	10 h)	0,879
	23	0,221
	24	0,879
	25	0,737
	21	0,403
	22	0,109
	27	0,742
	30	0,336
	31	0,431
	32	0,137
	26	0,605
Exigências Psicológicas (DP)	28	0,203
	29	0,426
	4	0,993
	33 a) – 33 f)	0,140
	34 a)	0,068
	34 b)	0,503
Variedade / Conteúdo (VC)	34 c)	0,681
	34 d)	0,946
	35	0,966
	36	0,550
	37	0,844
	38	0,913
	39	0,810

	40 a)	0,529
	40 b)	0,299
	40 c)	0,529
	40 d)	0,233
Participação / Supervisão (PS)	11 a)	0,199
	11 b)	0,127
	11 c)	0,157
	11 d)	0,597
	11 e)	0,109
	11 f)	0,295
	11 g)	0,259
	12 a)	0,034
	12 b)	0,038
Interesse pelo Trabalho Compensação (ITC)	12 c)	0,093
	13 a)	0,980
	13 b)	0,806
	13 c)	0,771
	13 d)	0,787
	41	0,979
	42	0,822
Desempenho da Função (DR)	43	0,763
	44	0,426
	14 a)	0,088
	14 b)	0,068
	14 c)	0,305
	14 d)	0,099
	14 e)	0,691
	14 f)	0,425
	15 a)	0,794
	15 b)	0,186
	15 c)	0,902
Relações de Apoio Social (RAS)	15 d)	0,952
	16 a) – 16 d)	0,269
	17	0,608
	18 a)	0,413
	18 b)	0,256
	18 c)	0,071
	18 d)	0,416
	19	0,860
	20	0,853

Anexo VII - Teste ANOVA aplicado à relação entre fatores de risco psicossociais e a da variável independente “**nº de anos que exerce a atividade profissional**”.

Fatores de risco psicossocial	Questões	“p” ANOVA
Tempo de Trabalho (TT)	1	0,938
	2	0,793
	5	0,880
	6	0,856
Autonomia (AU)	3	0,259
	7	0,595
	8	0,874
	9	0,847
	10 a)	0,749
	10 b)	0,656
	10 c)	0,500
	10 d)	0,698
	10 e)	0,081
	10 f)	0,157
Carga de Trabalho (CT)	10 g)	0,588
	10 h)	0,927
	23	0,393
	24	0,023
	25	0,020
	21	0,600
	22	0,228
	27	0,170
	30	0,162
	31	0,231
	32	0,028
	26	0,160
Exigências Psicológicas (DP)	28	0,033
	29	0,082
	4	0,910
	33 a) – 33 f)	0,950
	34 a)	0,000
	34 b)	0,070
	34 c)	0,066
Variedade / Conteúdo (VC)	34 d)	0,010
	35	0,578
	36	0,377
	37	0,016
	38	0,416
	39	0,198

	40 a)	0,824
	40 b)	0,961
	40 c)	0,955
	40 d)	0,967
Participação / Supervisão (PS)	11 a)	0,186
	11 b)	0,810
	11 c)	0,825
	11 d)	0,637
	11 e)	0,437
	11 f)	0,483
	11 g)	0,728
	12 a)	0,628
	12 b)	0,952
	12 c)	0,800
Interesse pelo Trabalho Compensação (ITC)	13 a)	0,129
	13 b)	0,503
	13 c)	0,552
	13 d)	0,216
	41	0,203
	42	0,533
	43	0,639
Desempenho da Função (DR)	44	0,413
	14 a)	0,262
	14 b)	0,234
	14 c)	0,547
	14 d)	0,610
	14 e)	0,619
	14 f)	0,726
	15 a)	0,081
	15 b)	0,890
	15 c)	0,856
	15 d)	0,483
Relações de Apoio Social (RAS)	16 a) – 16 d)	0,632
	17	0,874
	18 a)	0,375
	18 b)	0,054
	18 c)	0,145
	18 d)	0,081
	19	0,534
	20	0,008

Anexo VIII

Relação dos fatores de risco psicossociais /item relacionados avaliados pelo questionário FPSICO (3.1).

Fatores de risco	Itens relacionados	Questão (Item)
Tempo de Trabalho (TT)	Trabalho aos sábados	1
	Trabalho aos domingos e feriados	2
	Tempo de descanso semanal	5
	Compatibilidade da vida social com a vida familiar	6
Autonomia (AU)	Autonomia temporal	
	Possibilidade de resolver assuntos pessoais	3
	Distribuição de pausas regulamentares	7
	Adoção de pausas não regulamentares	8
	Determinação do ritmo de trabalho	9
	Autonomia da decisão	
	Atividades e tarefas	10 a)
	Distribuição das tarefas	10 b)
	Distribuição do espaço de trabalho	10 c)
	Métodos e procedimentos e protocolos	10 d)
	Quantidade do trabalho	10 e)
	Qualidade do trabalho	10 f)
	Resolução de incidentes	10 g)
	Distribuição de turnos	10 h)
Carga de Trabalho (CT)	Pressão de tempo	
	Tempo atribuído à tarefa	23
	Tempo de trabalho com celeridade	24
	Aceleração do ritmo de trabalho	25
	Esforço de Atenção	
	Tempo de atenção	21
	Intensidade de atenção	22
	Atenção a múltiplas tarefas	27
	Interrupções	30
	Efeitos de interrupções	31
	Previsibilidade das tarefas	32
	Quantidade e dificuldade da tarefa	
	Quantidade de trabalho	26
	Dificuldade de trabalho	28
	Necessidade de ajuda	29
	Trabalhar fora do horário normal	4
Exigência Psicológicas (DP)	Exigências cognitivas	
	Capacidades de Aprendizagem	33 a)

	Capacidade de Adaptação	33 b)
	Capacidade de Iniciativa	33 c)
	Capacidade de Memorização)	33 d)
	Capacidade de Criatividade	33 e)
	Exigências Emocionais	
	Requisitos para lidar com pessoas	33 f)
	Ocultação de emoções frente a superiores	34 a)
	Ocultação de emoções perante subordinados	34 b)
	Ocultação de emoções frente a colegas	34 c)
	Ocultação de emoções frente a clientes	34 d)
	Exposição a situações com impacto emocional	34 d)
	Exigência de resposta emocional	36

Fonte: ISNHT - FPSICO (v.3.1)

Fatores de risco	Itens relacionadas	Questão (Item)
Variedade /Conteúdo (VC)	Trabalho de rotina	37
	Sentido do trabalho	38
	Contribuição para o trabalho	39
	Reconhecimento do trabalho pelos superiores	40 a)
	Reconhecimento do trabalho pelos colegas	40 b)
	Reconhecimento do trabalho pelos clientes	40 c)
	Reconhecimento do trabalho pela família	40 d)
Participação / Supervisão (PS)	Participação:	
	Mudanças em equipamentos e materiais	11 a)
	Introdução de métodos de trabalho	11 b)
	Lançamento de novos produtos	11 c)
	Na reorganização das áreas de trabalho	11 d)
	Na introdução de mudanças na administração	11 e)
	Na contratação pessoal	11 f)
	Na elaboração de normas internas	11 g)
	Supervisão (a nível hierárquico)	
	Supervisão de métodos	12 a)
	Supervisão de planeamento	12 b)
	Supervisão de ritmo	12 c)
Interesse pelo trabalho / Compensação (ITC)	Formação profissional	13 a)
	Promoção profissional	13 b)
	Informação sobre requisitos para a promoção	13 c)
	Informação sobre a situação da empresa	13 d)
	Possibilidade de desenvolvimento	41

	profissional	
	Valorização da formação	42
	Equilíbrio entre o esforço e recompensas	43
	Satisfação com o salário	44
Desempenho da função (DR)	Especificações das tarefas	14 a)
	Especificações dos procedimentos	14 b)
	Especificações da quantidade de trabalho	14 c)
	Especificações da qualidade do trabalho	14 d)
	Especificações do tempo de trabalho	14 e)
	Especificações da responsabilidade do cargo	14 f)
	Tarefas irrealizáveis	15 a)
	Procedimentos compatíveis com os objetivos	15 b)
	Conflitos de papéis	15 c)
	Excesso de tarefas – sobrecarga	15 e)
Relações de apoio /suporte Social (RAS)	Apoio Social para a realização de tarefas difíceis	16 a) 16 d)
	Qualidade das relações	17
	Exposição de conflitos interpessoais	18 a)
	Exposição à violência física	18 b)
	Exposição à violência psicológica	18 c)
	Exposição ao assédio sexual	18 d)
	Gestão de conflitos pela empresa	19
	Exposição à discriminação	20

Fonte: ISNHT - FPSICO (v.3.1)